Jurnal Kajian Perburuhan
SEDANE

Lembaga Informasi Perburuhan Sedane

Volume 12, No 2, 2011

GAGASAN:
Mampukah codes of conduct perusahaan meningkatkan kualitas hidup buruh?
Jessika Kjellgren

Peraturan Global dan Perilaku Lokal:
Codes of Conduct dan Peran, Kolaborasi serta Hubungan Aktor-aktor Perburuhan di Indonesia
Elin Eriksson dan Johanna Winberg

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan
dan Dampaknya bagi Buruh dan Serikat Buruh di Indonesia
Inkrispena Indonesia

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR): Sebuah Kritik
Fahmi Panimbang

DIALOG
Khamid Istakhori:
CSR, semacam sogokan untuk memoderasi gerakan serikat buruh

Inkrispena
CSR, anggur lama dalam botol baru

TOKOH:
Islam dan Pembebasan:
Menghadirkan Gagasan Hadji Misbach di Zaman Neoliberal
Syarif Arifin

TINJAUAN BUKU:
Saat Ini, Kita Semua (Buruh/Pekerja/Karyawan) adalah Precariat!

DINAMIKA Perburuhan Selama 2011

Jurnal Kajian Perburuhan

Sedane

Volume 12 Nomor 2 2011

GAGASAN

Mampukah *codes of conduct* perusahaan meningkatkan kualitas hidup buruh?
Jessika Kjellgren

Peraturan Global dan Perilaku Lokal:
***Codes of Conduct* dan Peran, Kolaborasi serta Hubungan Aktor-aktor Perburuhan di Indonesia**
Elin Eriksson dan Johanna Winberg

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan
dan Dampaknya bagi Buruh dan Serikat Buruh di Indonesia
Inkrispena Indonesia

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR): Sebuah Kritik
Fahmi Panimbang

DIALOG

SOSOK

Islam dan Pembebasan:
Menghadirkan Gagasan Hadji Misbach di Zaman Neoliberal
Syarif Arifin

TINJAUAN BUKU

Saat Ini, Kita Semua (Buruh/Pekerja/Karyawan) adalah Precariat!
Fathimah Fildzah Izzati

DINAMIKA

Dinamika Perburuhan Selama 2011

ISSN 0852-1241

Penerbit
Lembaga Informasi Perburuhan Sedane

Penanggung Jawab
Tim Riset dan Publikasi

Dewan Redaksi
Abu Mufakhir
Arrila Soeria
Syarif Arifin

Data & Dokumentasi
Sri Haryanti

Admin & Sirkulasi
Sri Haryanti

Alamat Redaksi dan Sirkulasi
Jl. Dewi Sartika 52F
Bogor 16121
Jawa Barat-Indonesia
Tlp. /fax
+62-251-8344473
URL:
http://lips.majalahsedane.net/
http://www.majalahsedane.net/
Email:
perburuhan.sedane@gmail.com
twitter: @LIPSedane
facebook.com: perburuhan.sedane

Jurnal Kajian Perburuhan Sedane diterbitkan sebagai media informasi, forum pembahasan dan pertukaran pengalaman mengenai persoalan perburuhan di Indonesia. Berisi tulisan ilmiah popular, ringkasan hasil penelitian, survei, hipotesis, abstraksi pengalaman maupun gagasan orisinal yang kritis dan segar.

Redaksi mengundang para ahli, sarjana, praktisi dan aktivis perburuhan di Indonesia untuk menulis secara bebas dan kreatif sambil berkomunikasi dengan masyarakat luas. Redaksi dapat menyingkat dan memperbaiki tulisan yang dimuat tanpa mengubah maksud dan isinya.

Artikel-artikel di **Jurnal Kajian Perburuhan Sedane** dipersilakan dikutip, diperbanyak atau diterjemahkan sebagian atau seluruhnya selama untuk kepentingan pendidikan dan pemajuan gerakan sosial dengan mencantumkan sumber.

Pengantar Redaksi

Membangun Kritik Terhadap Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dan Gerakan Buruh

IZINKAN KAMI untuk mengawali kata pengantar ini dengan kegembiraan, karena terbitnya buku *Memetakan Gerakan Buruh. Mengenang Fauzi Abdullah*. Buku itu merupakan antologi artikel terpilih yang pernah dimuat Jurnal Sedane, pada rentang edisi pertama yang diterbitkan pada tahun 2002, sampai edisi tahun 2009. Di dalamnya pembaca akan menemukan 16 artikel perburuhan yang menurut pilihan kami, yang bisa saja salah, perlu mendapatkan kembali tempat untuk diterbitkan ulang, dan didistribusikan secara lebih luas. Walaupun seluruh tulisan itu pernah dimuat di Jurnal Sedane dalam rentang tujuh tahun, kami tetap percaya tulisan tersebut akan menemukan banyak pembaca baru. Serikat buruh terus tumbuh, semakin banyak yang terlibat di dalamnya, semakin banyak aktivis muda serikat buruh bermunculan, yang mungkin sulit untuk menemukan Jurnal Sedane yang diterbitkan pada 10 tahun lalu, kemudian dapat menemukannya dalam buku tersebut. Selain memang, sebagai sesuatu yang lebih khusus, kamipun meniatkannya sebagai salah satu cara untuk mengenang guru kami, Fauzi Abdullah. Dan rasanya, menerbitkan buku tentang perburuhan, sesuatu yang menjadi pilihan hidup yang Fauzi tekuni sepenuhnya, adalah salah satu cara mengenang yang baik.

Selain terbitnya buku *Memetakan Gerakan Buruh. Mengenang Fauzi Abdullah,* Jurnal Sedane tepat pada tahun 2012, genap berusia sepuluh tahun. Dalam satu dekade perjalanan Jurnal Sedane, di balik dapurnya ada banyak cerita dan pelajaran yang terus dirawat sampai saat ini. Jurnal Sedane dengan tertatih-tatih dan segala keterbatasannya berupaya untuk tetap terbit, dan bersetia dengan wacana perburuhan. Pilihan wacana yang seringkali sulit sekali. Secara bergantian, redaktur Jurnal Sedane, terus berikhtiar untuk mencari, mengumpulkan, memilah, dan menerbitkan berbagai tulisan mengenai gerakan buruh, melakukan wawancara dan merekam perdebatan yang berkembang, menuliskan kisah mereka yang berkontribusi dan mendedikasikan dirinya pada gerakan buruh, dan menampilkan kembali dinamika gerakan buruh kontemporer setiap enam bulan dan satu tahun. Sampai tidak terasa Jurnal Sedane telah menerbitkan sebanyak 12 volume yang terdiri dari 14 nomor. Dengan upaya ini, Jurnal Sedane berharap bisa terus terlibat dalam pembangunan tradisi perdebatan, yang dapat memperkaya gerakan buruh itu sendiri.

Usia sepuluh tahun Jurnal Sedane, tidak lain merupakan perjalanan dari kerja-kerja praksis LIPS (Lembaga Informasi Perburuhan Sedane), yang mencoba membawa catatan reflektif, hasil penelitian, dan teori ke dalam gerakan buruh, dan sebaliknya membawa pengalaman lapangan memasuki arena kontestasi wacana

gerakan buruh, sehingga seluruh upaya penerbitan Jurnal Sedane, secara sadar bergerak melampaui batas-batas objektivitas akademik, dan berpihak kepada setiap upaya pembangunan gerakan buruh.

Selanjutnya, melalui kata pengantar ini, kami terus menyatakan harapan, agar semakin banyak mereka yang menulis gerakan buruh di Indonesia, khususnya dari kalangan akademis, yang dapat secara sekaligus menjadi bagian dari kerja-kerja praksis membangun gerakan buruh, bukan justru menjauh kemudian hanya bersemayam di dunia akademik. Melalui penerbitan Jurnal Sedane, kami berusaha untuk terus merawat sebuah semangat praksis. Semangat yang menuntut lebih banyak lagi kerja keras seperti yang telah dilakukan Fauzi Abdullah, yang sejak awal turut mendirikan dan terus merawat Jurnal Sedane. Semoga konsistensi Jurnal Sedane yang sudah bertahan sepanjang sepuluh tahun ini dapat terus berlanjut dan mendapat lebih banyak dukungan dari penulis dan pembacanya.

***

Dalam edisi ini, kami mengangkat tema *Corporate Social Responsibility* atau "Tanggung Jawab Sosial Perusahaan" (selanjutnya disingkat menjadi TJSP) yang menurut redaksi penting untuk menjadi salah satu perhatian gerakan buruh. Setidaknya karena beberapa hal: *Pertama* melihat munculnya keyakinan termasuk dari kalangan masyarakat sipil, tentu saja dengan beberapa pengecualian, bahwa korporasi memiliki tanggung jawab sosial yang melekat dalam sifat dan karakteristiknya, sehingga korporasi diyakini memiliki peran, niat serta kemampuan untuk menjadi salahsatu agen perubahan sosial. *Kedua,* menguatnya wacana TJSP terus berlangsung secara bersamaan dengan realitas melemahnya peran dan tanggung jawab negara, yang terwujud dalam beragam bentuk pencabutan subsidi, privatisasi, penegakkan hukum yang lemah, juga kekerasan dan pelanggaran HAM. Dari arah sebaliknya, secara bersamaan kita justru terus menyaksikan semakin menguatnya keberpihakan negara terhadap modal, dalam beragam fasilitas yang mempermudah pergerakan ekspansifnya. *Ketiga*, TJSP memiliki kaitan dengan gerakan buruh. Beberapa bentuk turunan TJSP bahkan memiliki jangkauan global dan regional, seperti Multinational Enterprise Declaration yang dibentuk oleh International Labour Organization (ILO), mekanisme pengaduan atas pelanggaran hak-hak buruh yang dibentuk oleh OECD (Organization for Economic Cooperation and Development), dan United Nation Global Compact 2000. Serta beberapa bentuk lainnya dengan ruang lingkup yang lebih terbatas, seperti CoC (Code of Conduct), dan Play Fair, dimana dalam pelbagai mekanisme tersebut terdapat keterlibatan beberapa serikat buruh dan NGO perburuhan.

Selain itu, kami melihat terbatasnya upaya untuk saling-memberikan pemahaman yang lebih lengkap mengenai apa yang menjadi kritik terhadap praktik TJSP, termasuk mekanisme turunan dan keterkaitannya dengan gerakan buruh.

Ketika gerak TJSP semakin menggurita, dari London sampai pelosok Papua, dengan berbagai topeng dan aksi sulapnya untuk menyebarkan berbagai ilusi, kebanyakan kita malah seperti penonton yang terpukau. Gerakan buruh perlu saling-memberikan pemahaman untuk semakin mengenali berbagai topeng dan ilusi tersebut, agar mendapat cukup landasan untuk melihat dibalik topeng TJSP yang penuh kasih itu, terdapat agenda politik korporasi, dimana salah satu sasarannya penjinakkan serikat buruh. Keseluruhan hal tersebut mendorong Jurnal Sedane untuk mengangkat tema TJSP. Walaupun tidak meniatkannya sama sekali sebagai pembahasan yang komprehensif.

***

Salahsatu gagasan arus utama dalam TJSP menyatakan, ketika negara gagal dalam menjalankan tanggung jawabnya melindungi hak-hak buruh, maka korporasi, beserta aktor non-negara lainnya, memiliki peluang untuk berhasil meningkatkan perlindungan atas hak-hak buruh tersebut. Bahkan mendorong munculnya perubahan sosial. Pertanyaannya, benarkah (bukan sejauh mana) korporasi dapat menjadi salah satu agen perubahan sosial? Sejauhmana dan dalam kondisi seperti apa TJSP dapat dijadikan alternatif dalam situasi penegakkan hukum yang lemah?

Pertanyaan selanjutnya, berusaha meletakkan antara mereka yang sama-sama melakukan kritik tapi menaruh harapan atas TJSP, dengan mereka yang menolak karena sifatnya yang hegemonik, menyingkirkan peran negara, termasuk melunakkan resistensi gerakan buruh. Apakah implementasi TJSP memang seharusnya terus dievaluasi supaya terwujud praktik TJSP yang benar-benar membawa *kebaikan*, serta terikat secara hukum? Atau menolak TJSP karena beragam kontradiksi yang justru membuat TJSP menjadi kontraproduktif dengan gerakan buruh, sehingga TJSP lebih berbahaya ketimbang berguna?

Pengamatan redaksi terhadap beberapa tulisan mengenai TJSP, termasuk di dalam Jurnal Sedane kali ini, terdapat beberapa hal yang dinilai kurang mendapatkan refleksi kritis, antara lain:

Pertama, TJSP sebagai wacana maupun implementasi seringkali dilihat sebagai sesuatu yang terlepas dari pertarungan ide. Hal ini ditandai dengan berbagai kajian yang lebih banyak meletakkan persoalan TJSP sebatas pada aspek implementasi. Bukan pada aspek paradigma yang melekat pada konsep TJSP, yang justru menjadi azas dan panduan dari implementasinya. Padahal sejak awal konsepsinya, TJSP yang lebih banyak diperdebatkan dalam tataran bisnis, sampai kemudian bagaimana konsepnya didefinisikan dan dimasukkan ke dalam hukum negara; termasuk kemunculan pendapat bahwa TJSP mampu dijadikan sebagai alternatif; TJSP telah menjadi (dan merupakan) sebuah pertarungan ide. Gagasan TJSP sendiri menguat sejak semakin eksplisitnya praktik upah murah, dan

kerusakan lingkungan sebagai dampak dari operasi perusahaan transnasional di negara-negara miskin dan berkembang. Dimana kelompok bisnis menawarkan sebuah ide, yang bersandar pada 'kemauan baik' korporasi untuk mengatur perilaku bisnisnya sendiri (*self governance*), untuk meminimalisir dampak-dampak tersebut. Yang salah satu tujuannya adalah menyeimbangkan kepentingan bisnis, masyarakat luas serta lingkungan tanpa memperluas campur tangan pemerintah. Gagasan ini dengan cepat terus meluas, menjadi trend, bahkan menjadi industri tersendiri, yang pada tahun 2007, gagasan ini setidaknya telah melibatkan 31,7 miliar dollar perputaran uang dibaliknya (Panimbang, 2011).

Dalam pertarungan ide tersebut, beberapa kelompok masyarakat sipil memilih untuk menerima konsep TJSP secara 'kritis'. Selain terpaksa berkompromi dengan karakter TJSP yang tidak mengikat secara hukum. Dengan menekankan kritik-evaluatif terhadap implementasi TJSP, agar kedepan implementasinya dapat lebih banyak membawa kebaikan. Mereka juga mendorong agar TJSP dapat berubah dari sesuatu yang bersifat *charity* (kedermawanan), menjadi *mandatory* (kewajiban), sehingga dalam pelaksanaannya dapat terikat secara hukum. Dalam gerakan buruh, kelompok ini melihat peluang TJSP melalui CoC dan Protokol Kebebasan Berserikat (FoA), yang dinilai mampu menjadi sebuag mekanisme alternatif di tengah kondisi buruknya kepastian dan penegakkan hukum perburuhan. Sementara kelompok lain melihat TJSP sebagai sesuatu yang lebih berbahaya ketimbang berguna. Konsep TJSP yang sejak awal-mula tidak menghendaki campur tangan negara, dan kemudian menjadi landasan utama pelaksanaannya, secara langsung maupun tidak, telah menderegulasi hukum negara. Hal tersebut sama dengan menyingkiran peran negara. Sebagai contoh, penerapan CoC sebagai mekanisme internal di dalam pabrik, secara bersamaan telah menghilangkan ketentuan hukum perburuhan yang berlaku.

Kedua, model penjelasan dan kritik terhadap TJSP yang umumnya dibangun dari penelitian empiris. Seringkali berhenti pada tataran kritik-implementasi yang terbatas pada satu-dua kasus tertentu, dan tidak berlanjut pada kritik terhadap konsepsi atas keberadaan TJSP itu sendiri. Sehingga berbagai temuan lapangan yang dihasilkan, mengalami kesulitan untuk terhubung dengan kritik asal-mula konsep TJSP, berikut dengan kompleksitas agenda politik korporasi di balik gagasan TJSP. Penelitian tersebut melancarkan kritik terbatas pada tingkatan efektiftivitas pelaksanaan TJSP, dan hasilnya yang dinilai tidak membawa cukup kebaikan bagi masyarakat. Sambil terus menaruh harapan, dengan mengajukan berbagai rekomendasi agar TJSP dapat lebih efektif. Penelitian model ini, termasuk yang meyakini adanya prospek TJSP sebagai alternatif terhadap situasi hukum perburuhan yang tidak berjalan, memiliki kekosongan kritik terhadap gagasan dan konsep awal-mula TJSP, yang justru menjadi landasan dari implementasi TJSP itu sendiri. Selain kosongnya kajian terhadap beberapa dampak struktural dari implementasi TJSP, seperti mengalihkan tanggung jawab negara, privatisasi hukum

ketenagakerjaan, bahkan dapat mengalihkan fokus kerja-kerja serikat buruh dalam membangun kekuatan akar rumputnya.

Ketiga, akibat terfokus pada aspek implementasi, kajian-kajian tersebut seringkali mengabaikan agenda politik korporasi di balik kemunculan, pengembangan, dan penyebaran gagasan TJSP. Terbatasnya kritik yang mampu menginterogasi paradigma yang melekat dalam gagasan TJSP, termasuk agenda politik korporasi dibaliknya. Membuat kita tidak mendapatkan cukup data mengenai kedudukan dan paradigma yang melekat di dalam gagasan TJSP. Padahal data tersebut semakin diperlukan dalam menyikapi perkembangan TJSP yang terus menggurita.

Tentang Jurnal

Jurnal Sedane, edisi Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dan Gerakan Buruh, Volume 12 No. 2 2012, bukanlah jawaban atas refleksi kritis di atas. Melainkan menjadi semacam penghantar, dengan menyajikan potongan-potongan pelbagai persoalan di atas, termasuk gambaran atas pertarungan wacana TJSP.

Artikel pertama yang ditulis berdua oleh **Elin Eriksson** dan **Johanna Winberg**, dalam pembahasannya memiliki kemiripan dengan artikel kedua, yang ditulis oleh **Jessika Kjellgren**. Kedua artikel tersebut merupakan ringkasan tesis mengenai pelaksanaan *Code of Conduct* di Indonesia. Selain keduanya memiliki deskripsi yang kaya mengenai seluk-beluk pelaksanaan CoC, terutama mengenai bagaimana relasi antar aktor-aktor yang terlibat di dalamnya. Kemiripan keduanya terletak pada cara melihat CoC, sebagai sesuatu yang perlu diupayakan sebagai mekanisme alternatif di luar hukum perburuhan. Kedua artikel tersebut melakukan serangkaian kritik-evaluatif pada level implementasi CoC.

Artikel pertama, menemukan bahwa beberapa serikat buruh dan beberapa NGO perburuhan, memiliki kesamaan dalam memandang positif keberadaan CoC. Terutama sebagai salah satu alat untuk memperjuangkan hak-hak buruh, khususnya pada industri garmen. Kritik-evaluatif mendasar yang diajukan penulis, terletak pada lemahnya adaptasi mekanisme CoC dengan situasi lokal, serta sifatnya yang tidak mengikat secara hukum. Sebagai respon atas kondisi tersebut, beberapa serikat dan NGO perburuhan, saling berkolaborasi dengan membentuk upaya alternatif lainnya, namun tetap bersandar pada logika dasar dari TJSP (menagih tanggung jawab korporasi tanpa melibatkan negara di dalamnya), dengan menciptakan mekanisme protokol yang dinilai dapat mempunyai kekuatan hukum, karena bersandar pada kesepakatan bersama antara serikat buruh, NGO perburuhan, dan perusahaan pemegang merk. Protokol tersebut dihasilkan melalui forum dialog yang bernama *Play Fair*, yang dibentuk pada tahun 2004. Menurut penulis, Aliansi Play Fair dapat mendorong peningkatan kapasitas aktor-aktor

gerakan buruh di Indonesia sehingga dapat mengatasi ketimpangan antara aktivis di negara-negara utara dengan aktivis di negara-negara selatan.

Artikel kedua menulis, mereka yang terlibat, melihat Aliansi Play Fair sebagai bentuk dialog yang paling progresif. Hal ini karena untuk pertama kalinya ruang berdialog dengan MNCs bisa terbuka [hal.?]. Namun dalam perkembangannya kemudian, kita dapat melihat bahwa Protokol Kebebasan Berserikat sebagai produk Play Fair, yang ikut ditandatangani oleh beberapa perusahaan pemegang merk, salah satunya Adidas, tidak berjalan sesuai dengan kesepakatan. Hal ini terbukti dari terus berjalannya praktik-praktik pelanggaran kebebasan berserikat di pabrik-pabrik pembuat merk tersebut, seperti dalam kasus pemberangusan serikat buruh di PT. Framas, di Bekasi pada tahun 2011, dan kasus PT. Panarub di Tangerang, yang berlangsung pada tahun 2012, dimana kedua perusahaan tersebut mengerjakan pesanan dari Adidas.

Senada dengan artikel pertama, artikel kedua menyatakan CoC tidak pernah terbukti mampu menjamin pemenuhan hak-hak dasar buruh. Yang dinilai menjadi penyebabnya adalah: kurangnya interaksi dan kerjasama antara perusahaan pemegang merk dengan para buruh. Serta kegagalan korporasi dalam menyertakan elemen etis di dalam interaksi dan kerjasama tersebut. Artikel ini juga memaparkan apa yang menjadi latarbelakang dari pelanggaran CoC. Karena bagi perusahaan pembuat, memenuhi ketentuan-ketentuan CoC berarti menyebabkan pertambahan biaya produksi. Sementara perusahaan pemegang merk terus menekan perusahaan pembuat untuk menurunkan biaya produksi, sambil mentaati ketentuan CoC.

Artikel ketiga yang disusun oleh tim peneliti **Inkrispena** (Institut Kajian Krisis dan Strategi Pembangunan Alternatif), berangkat dari pendapat bahwa menguatnya wacana tanggung jawab sosial perusahaan, dimulai bersamaan dengan proses penyingkiran peran negara beserta peralihan tanggung jawab kepada kelompok bisnis dan individu. TSJP yang dari sejak awal bertujuan untuk menghindar dan menjinakkan protes dan perlawanan-perlawanan antikorporasi. Hal inilah yang kemudian menjadi panduan bagi implementasi TJSP. Untuk melihat dampak implementasi TJSP, tulisan ini menyajikan studi kasus penerapan TJSP pada empat perusahaan, yang menjalankan strategi yang berbeda-beda dalam pelaksanaannya. Satu perusahaan mengintegrasikan kegiatan TJSP ke dalam aktivitas marketing, sehingga TJSP menjadi bagian dari promosi produk. Satu perusahaan menyerahkan sejumlah dana TJSP kepada manajemen pengelola kawasan. Perusahaan cukup membayarkan sejumlah uang yang sudah ditentukan kepada pengelola kawasan sebagai pelaksana TJSP, untuk kemudian disalurkan ke komunitas-komunitas yang terdapat di sekitar kawasan industri. Perusahaan lainnya membentuk satu program TJSP dengan mengumpulkan dana dari publik dengan membuat program khusus di televisi nasional. Dana tersebut kemudian disalurkan dalam bentuk dana bantuan kesehatan, dan bantuan bagi korban bencana alam.

Terakhir perusahaan menyalurkan dana TJSP kepada otoritas-otoritas lokal di sekitar perusahaan. Cara ini merupakan bagian dari strategi menghindari dan meredam protes-protes dari masyarakat sekitar. Bentuk implementasi TJSP tersebut membuat perusahaan mendapatkan keuntungan langsung, seperti mendukung pemasaran, meningkatkan reputasi perusahaan, dan sebagai strategi untuk memperoleh dukungan dari otoritas-otoritas lokal.

Dalam artikel terakhir, yang ditulis oleh **Fahmi Panimbang**, penulis mengajukan kritik terhadap berbagai konsep TJSP, berikut dengan beragam bentuk implementasinya. Penulis meletakkan TJSP pertama-tama sebagai strategi perusahaan, bukan kebaikan atau buah tanggung jawab sosial. Dan sebagai sebuah strategi perusahaan, TJSP dinilai sangat efektif sekaligus hegemonik karena telah mengubah pola pikir masyarakat; bahwa bukanlah negara yang bertanggungjawab terhadap penyediaan berbagai fasilitas dan bantuan publik, melainkan perusahaan. Selain itu, TJSP juga menggiring masyarakat ke arah kesadaran bahwa regulasi negara tidak efektif, untuk kemudian memilih pada aturan dan kekuatan pasar yang dinilai memiliki potensi sebagai alternatif, padahal dalam kenyataannya sama-sama tidak bisa ditegakkan karena (kembali lagi) tidak memiliki kekuatan hukum itu sendiri. Karenanya, bagi Panimbang masalah terbesar dari TJSP bukan terletak pada tingkat keterbatasan-keterbatasan implementasi, dan ketidakmampuannya untuk menjawab persoalan-persoalan masyarakat. Melainkan pada strategi TJSP yang membawa kita pada pandangan yang sama sekali keliru. Mengalihkan kita pada kenyataan atas parahnya kerusakan sosial dan lingkungan sebagai dampak dari operasi korporasi multinasional.

Walaupun keempat penulis tersebut pada awalnya tidak saling membaca artikel masing-masing, kita dapat melihat adanya perdebatan dari keempat tulisan tersebut. Walaupun keempatnya berangkat dari keberpihakan terhadap serikat buruh, namun terdapat perbedaan cara melihat dan sudut pandang. Jurnal Sedane hanya sebagai penghantarnya kepada pembaca, sambil berharap ada manfaat yang didapat oleh pembaca dari masing-masing artikel tersebut.

Terimakasih dan selamat membaca

Salam

Redaksi Jurnal Sedane

GAGASAN

Peraturan Global dan Perilaku Lokal: *Codes of Conduct* dan Peran, Kolaborasi serta Hubungan Aktor-aktor Perburuhan di Indonesia
Elin Eriksson dan Johanna Winberg

Mampukah C*odes of Conduct* Meningkatkan Kualitas Hidup buruh?
Jessika Kjellgren

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dan Dampaknya bagi Buruh dan Serikat Buruh di Indonesia
Inkrispena Indonesia

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR): Sebuah Kritik
Fahmi Panimbang

Peraturan Global dan Perilaku Lokal: *Codes of Conduct* dan Peran, Kolaborasi serta Hubungan Aktor-aktor Perburuhan di Indonesia[1]

Elin Eriksson dan Johanna Winberg

Abstrak

Artikel ini memaparkan bahwa serikat buruh dan Organisasi Non-Pemerintah (Ornop) memandang positif CoC sebagai instrumen alternatif guna memperbaiki kondisi kerja buruh di Industri garmen. Namun mereka juga melihat kelemahan-kelemahan CoC, antara lain kurangnya adaptasi lokal dan penegakan hukum yang lemah. Kekurangan ini kemudian coba diatasi dengan membentuk kesepakatan baru yang disebut Aliansi Play Fair. Penelitian ini memberikan kontibusi tentang hubungan serikat dan Ornop, dengan membentuk tipologi peran serikat dan Ornop di Indonesia. Tipologi peran ini memaparkan tiga arena, di mana kedua organisasi menjalankan perannya dalam perjuangan hak buruh, baik secara mandiri atau dengan berkolaborasi. Temuan kami mengarah pada satu kesimpulan, hubungan serikat-Ornop di Indonesia mengandung ambiguitas yang tinggi karena adanya pembagian peran yang tidak jelas, yang merupakan konsekuensi dari sejarah gerakan buruh di Indonesia.

Kata Kunci: Codes of Conduct, Corporate Social Responsibility, industri garmen, Indonesia, peran serikat buruh, peran Ornop, hak-hak buruh.

Pendahuluan

> *"We are in the middle of the transformation of how to make the corporations responsible with labor issues. What instruments should we use? We are trying to find out, and we are still working with the framework. Codes of Conduct have existed since 20 years, now it is time for my generation to have a breakthrough and to make a difference." (NGO I)*
> (Sekarang ini kami sedang berusaha mengubah cara perusahaan bertanggung jawab terhadap isu-isu buruh. Instrumen-instrumen apa saja yang harus kami gunakan? Itulah yang sedang kami telusuri dan masih terus kami bangun kerangka kerjanya. *Codes of Conduct* sudah berusia 20 tahun, saatnya kami melakukan terobosan dan menciptakan perubahan." (Ornop I)

Seperti diilustrasikan oleh aktivis Ornop di atas, buruh di negara berkembang terus mencari cara agar Perusahaan-perusahaan Multinasional (MNCs) lebih bertanggung jawab kepada buruh. Pararel dengan usaha ini, publikasi dan tulisan yang memaparkan kecurangan praktik modal asing (*foreign suppliers*) semakin banyak beredar. Dua hal ini melahirkan sebuah tuntutan kepada perusahaan internasional untuk mengontrol perilaku para pemasoknya, yang melahirkan *Codes of*

[1] Judul asli, *Global Codes and Local Conduct: Corporate Codes of Conduct and the Roles, Collaboration and Relationship between Local Labor Actors in Indonesia*

Conduct (CoC) (Barrientos, 2002). CoC adalah seperangkat kebijakan yang mengatur isu-isu seperti penggunaan buruh anak, kebebasan berserikat (*freedom of association* (FoA)), upah buruh, angkatan tenaga kerja, kondisi kerja dan hak untuk melakukan tawar menawar secara kolektif (Jenkis *et al*., 2002).

Untuk bisa memperbaiki kondisi kerja buruh dan memperoleh citra yang baik di mata publik, MNCs harus bisa mengimplementasikan dan menerjemahkan CoC menjadi praktik kerja di pabrik-pabrik pemasok mereka. Namun, beberapa kajian tentang pengimplementasian CoC justru menunjukkan buruknya penerapan CoC (Locke, Qin, dan Brause, 2008; Yu, 2009) yang antara lain dikarenakan terbatasnya partisipasi aktor-aktor perburuhan lokal (Barrientos, 2002). Penelitian-penelitian lainnya juga memaparkan bahwa aktivis serikat dan Ornop lokal selama ini berusaha memperjuangkan hak buruh dengan menggunakan CoC sebagai acuan tuntutan (Frundt, 2004; Rodriguez-Garavito, 2005). Penelitian lain menekankan pentingnya bagi kedua organisasi (serikat dan Ornop) saling berkolaborasi satu sama lain untuk bisa memaksimalkan CoC (Gallin, 2000; Ross, 2006).

Penelitian ini, secara luas, bertujuan memberikan pemahaman tentang bagaimana meningkatkan efisiensi penerapan CSR MNCs di pabrik-pabrik pemasoknya yang tersebar di negara-negara berkembang. Untuk mencapai tujuan tersebut kami menelusuri bagaimana aktivis-aktivis serikat dan Ornop di Indonesia memaknai dan menggunakan CoC (atau kebijakan-kebijakan yang serupa) yang dibentuk perusahaan-perusahaan pembeli (*brand*). Penelitian ini menargetkan pada cara pandang para aktivis. Untuk melengkapi penelitian-penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya keterlibatan serikat dan Ornop dalam memperbaiki kondisi kerja di pabrik, penelitian ini juga akan memetakan berbagai peran dari serikat dan Ornop di Indonesia dalam gerakan buruh dan juga mengkaji bentuk kerjasama dan hubungan yang terjalin antara kedua organisasi tersebut.

Globalisasi dan *Corporate Social Responsibility*

Dewasa ini semakin banyak industri yang mengembangkan sayapnya menjadi transnasional. Tren ini mengakibatkan meningkatnya persaingan industri, praktik *outsourcing* secara global (*global outsourcing*), kemajuan-kemajuan teknologi dan homogenisasi preferensi konsumen (Egels-Zanden, 2008). Industri garmen dan tekstil menjadi kasus 'istimewa' karena terkenal sebagai industri global di mana perusahaan-perusahaan raksasa (TNCs) 'mengontrak' (*outsource*) negara-negara berkembang (seperti Indonesia) untuk mengejar biaya produksi yang rendah (Stutz & Warf, 2005). Egels, Zenden dan Hyllman (2007) berargumen, rendahnya upah tenaga kerja (yang mendorong TNCs mempraktikkan *outsourcing –penj.*) pada akhirnya menciptakan kondisi lingkungan kerja yang inferior dan menciptakan kondisi, "percepatan terkuburnya hak-hak buruh" *('"race to bottom' in terms of workers' rights"*). Selaras dengan argumen tersebut, Jenkins et al. (2002) juga menyatakan bahwa seringkali pabrik-pabrik pemasok (*supplier*) memberlakukan sistem kontrak, wajib lembur,

penetapan jumlah upah yang bervariasi, memberikan jaminan sosial yang rendah dan tidak tersedianya atau lemahnya serikat buruh yang melindungi para buruh.

Kondisi di atas adalah sisi kelam dari globalisasi yang coba disosialisasikan oleh berbagai organisasi sosial seperti serikat dan Ornop. Usaha untuk menyadarkan publik tentang dampak buruk globalisasi ini membuat TNCs rentan dilihat sebagai pelaku kekerasan tenaga kerja dan bisa menjadi publisitas yang buruk. Risiko citra buruk ini coba diatasi oleh dengan menjalankan program CSR, sebuah istilah yang diartikan oleh the European Commission sebagai program kerja perusahaan yang mengintegrasi "Urusan-urusan sosial dan lingkungan dengan praktik bisnis dan interaksi dengan para pemangku kepentingan (*stakeholder*) tanpa memerhatikan keuntungan atau bersifat sukarela" (European Commission, 2011). Sebagai bagian dari komitmen CSR, TNCs kemudian mengembangkan CoC dan menjadikannya acuan pertanggungjawaban perusahaan terhadap hak-hak buruh yang bekerja di pabrik-pabrik pemasok (Barrientos, 2002). Karena menjadi bagian dari komitmen CSR, para pemangku kepentingan (*stakeholders*) akhirnya mendorong TNCs untuk benar-benar bertanggung jawab dalam memperbaiki kondisi kerja di pabrik-pabrik pemasok mereka.

Saat perusahaan dituntut untuk lebih bertanggung jawab terhadap kondisi kerja buruh, negara justru sedang kesulitan mengejar ketertinggalannya mengikuti integrasi dunia (*world integration*). Kondisi ini mendorong terjadinya perpindahan kekuasaan negara ke genggaman korporasi (Dickens, 2003). Selain itu, globalisasi produk (*globalization of product*) juga melemahkan serikat buruh yang hanya memiliki cakupan nasional karena mereka harus berhadapan dengan jaringan global. Namun di lain pihak, saat globalisasi terus memperlemah kuasa negara dan serikat, pengaruh Ornop justru menjadi semakin kuat (Egels-Zanden, 2008). Karena itu, kolaborasi antara serikat buruh dengan Ornop telah menjadi sesuatu yang penting agar buruh memiliki kekuatan yang seimbang dengan perusahaan-perusahaan global (MNCs dan TNCs).

Codes of Conduct dan Perbaikan Kondisi Kerja

Barrientos (2002) berpendapat bahwa pelaksanaan CoC mungkin saja didesakkan ke perusahaan karena adanya pengaruh pembeli global (*global buyers*) yang mampu memindahkan atau menarik pesanan mereka dari para pemasok (*suppliers*). Awalnya, TNCs harus menerapkan CoC ke rantai nilai global mereka (*global value chains*) dan kemudian memaparkan lokasi pabrik-pabrik mereka. Proses pelaksanaan CoC harus dicatat secara aktual dan nantinya bisa diinvestigasi oleh organisasi-organisasi internasional atau organisasi-organisasi dengan pemangku kepentingan yang beragam (*multi-stakeholder organizations)*. Hasil investigasi organisasi-organisasi tersebut kemudian harus dipublikasikan kepada publik sehingga dapat menjadi pertimbangan para investor dan konsumen dalam mengambil keputusan. Dengan begini, perbaikan kondisi kerja yang kontinu bisa terwujud karena

merupakan usaha TNCs untuk mendapatkan ranking yang lebih baik dalam kompetisi pasar (Fung et al. dalam Rodriguez-Garavito, 2005).

Berbeda dengan kebijakan-kebijakan pemerintah yang didasari oleh hukum negara, CoC – yang merupakan kebijakan privat (*private regulation*) – didasari oleh 'hukum yang tidak mengikat (*soft law*)'. 'Hukum yang tidak mengikat' adalah sebuah konsep hukum berasaskan sukarela yang mengatur tindak-tanduk perusahaan-perusahaan internasional. Pelanggaran dari hukum sukarela ini memang bisa menghancurkan citra perusahaan, namun tidak membuahkan sanksi hukum negara (Vogel, 2009). Pengaruh CoC juga bisa bervariasi karena beberapa faktor, salah satunya adalah sejauh mana penerapan CoC dalam perusahaan dan seserius apa komitmen perusahaan dalam melakukan program CSR (Yu, 2007). Berkenaan dengan hal ini, Prieto-Carron et al. (2006) berpendapat bahwa perdebatan mengenai CSR dan CoC tidak boleh hanya menggunakan perspektif aktor-aktor dari negara maju (*Northern actors*), melainkan harus melibatkan perspektif dari aktor-aktor 'bawah' di negara-negara berkembang. Aktor-aktor lokal mengaku bahwa mereka "seringkali hilang dari daftar pemangku kepentingan (*stakeholders*) bahkan tidak diikutsertakan di dalam pertemuan-pertemuan dan forum-forum pemangku kepentingan." Prieto-Carron et. al. ((2006): 984) dan Barrientos (2002) juga mengutarakan hal yang senada, yaitu pengimplementasian CoC itu akan, "tergantung pada sejauh mana masyarakat sipil dan organisasi-organisasi buruh secara aktif memosisikan diri dan terlibat di berbagai titik-titik rantai produksi, dan juga tergantung pada seaktif apa organisasi-organisasi tersebut menuntut peningkatan pada standar-standar perburuhan" (Barrientos, 2002; 68).

Aktivis Buruh

Lokasi geografis berpengaruh terhadap tingkat keterlibatan para aktivis buruh di dalam gerakan. Serikat buruh di Negara-negara Utara berkolaborasi dengan para buruh untuk menghimpun kekuatan yang besar dan resmi. Serikat buruh di Eropa memiliki hak untuk berkumpul secara kolektif dan menghimpun daya tawar yang kuat dan legal, sehingga bisa memengaruhi kebijakan perusahaan (Preuss, 2008). Sedangkan serikat buruh di Negara-negara Selatan seringkali menghadapi kondisi yang sebaliknya: mereka tidak hanya lemah tapi juga menghadapi pemerintahan dan pengusaha yang tidak bersahabat. Menurut Yu (2007), serikat-serikat buruh di Utara kerap aktif terlibat dalam proses negosiasi yang berkenaan dengan kondisi kerja buruh, sedangkan serikat-serikat buruh di Selatan tidak dilibatkan dan bahkan menghadapi tekanan dalam proses negosiasi. Umumnya, isu buruh diatasi dengan menggunakan sistem tripartit nasional yang melibatkan pengusaha, serikat dan pemerintah. Namun, di banyak negara berkembang, sistem tradisional tripartit ini tidak cukup bahkan tidak mampu mengatasi permasalahan buruh yang kemudian mendorong peran serta pihak lain, seperti Ornop (Frundt, 2004). Ford (2009) memaparkan bahwa selama ini penelitian-penelitian yang berkenaan dengan gerakan buruh di negara-negara berkembang pascakolonialisme hanya fokus pada peran serikat sebagai organisator buruh. Sedangkan pihak-pihak lain yang juga aktif dalam

memperjuangkan hak-hak buruh, namun tidak masuk kategori serikat, telah terabaikan. Sebelumnya, Spooner (2004: 26) berargumen bahwa seiring kondisi kerja memburuk, serikat-serikat buruh mulai mengakui, "pentingnya membangun relasi yang baik dengan Ornop khususnya yang berpengaruh di dunia internasional". Mempertimbangkan pernyataan Spooner, yang memaparkan penntinngnya peran pihak-pihak lain selain serikat dalam memperjuangkan hak buruh di negara berkembang, maka Ford (2009: 207) menyimpulkan, "usaha-usaha untuk melampaui sistem tradisional (tripartit) dengan melibatkan pihak lain dalam menangani isu buruh semakin besar dilakukan di negara-negara yang perekonomiannya masih berkembang."

Untuk kasus Indonesia, Ford (2009: 202) melihat bukan hanya serikat buruh yang menjalankan peran kunci dalam gerakan, melainkan, "Ornop terus memperkuat ikatan mereka untuk menjadi bagian dari institusi gerakan buruh yang mana di dalamnya berkumpul serikat-serikat buruh independen dan ini merupakan satu bentuk perubahan signifikan dalam sejarah gerakan buruh di Indonesia, yaitu tersedianya tempat bagi organisasi nonserikat dalam ruang perjuangan."

Bagi Ford (2009), berdampingannya Ornop dan serikat dalam gerakan buruh banyak dipengaruhi sejarah politik negara mereka. Semenjak pengebirian serikat buruh independen di masa Pemerintahan Soeharto (1966 – 1998), peran organisator dan pendamping buruh dalam menuntut kondisi kerja yang lebih manusiawi diambil alih oleh Ornop dan para aktivis nonburuh. Salah satu alasan yang mendorong keterlibatan Ornop dalam gerakan buruh adalah keyakinan bahwa mereka bisa memperkuat pengetahuan dan sumberdaya para buruh lewat pengalaman dan pembelajaran mereka sebagai intelektual kelas menengah. Namun, beberapa kalangan meragukan legitimasi Ornop terlibat di gerakan buruh, yang bahkan keraguan itu juga muncul dari kalangan aktivis Ornop sendiri. Dampak dari keraguan ini adalah sering tidak adanya kesepakatan mengenai peran (kontribusi) dan tingkat keterlibatan Ornop di gerakan yang menciptakan sebuah "relasi yang sangat kompleks antara Ornop, para buruh dan para aktivis buruh" (Ford, 2009: 133).

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan mengumpulkan data-data empiris melalui wawancara semi terstruktur 15 informan dari aktivis serikat dan Ornop yang memiliki jaringan ke buruh industri tekstil dan garmen di Indonesia selama Desember 2010–Januari 2011. Kajian literatur difokuskan pada hal yang berhubungan dengan CoC dan aktivis-aktivis lokal, juga memaparkan relasi antara serikat dan Ornop. Kami banyak terinspirasi oleh karya-karya dari Amerika Selatan dan Amerika Tengah (a.l., Frundt, 2004; Rodríguez-Garavito, 2005; Ross, 2006, Asia (a.l., Egels-Zandén & Hyllman, 2007; Yu, 2007; Yu, 2009), dan Eropa (a.l, Preuss, 2008; Arenas et al., 2009). Tidak banyak penelitian yang membahas topik ini di Indonesia (Ingleson, 2011). Namun, penelitian teraktual dari Ford (2009) menjadi pengecualian karena menawarkan pengetahuan yang komprehensif dan relevan dengan perkembangan gerakan buruh di Indonesia saat ini.

Pandangan Serikat terhadap CoC

Temuan kami menunjukkan bahwa aktivis-aktivis lokal mengidentifikasi keunggulan dan kelemahan *Codes of Conduct* (CoC) sebagai perangkat untuk memperjuangkan hak-hak buruh. Seperti yang ditunjukkan Bagan 1, cara pandang serikat dan Ornop Indonesia dalam melihat CoC tidak terlalu berbeda. Keduanya tampak setuju bahwa keunggulan utama CoC adalah potensinya untuk menjadi perangkat tambahan bagi Undang-undang (UU) Ketenagakerjaan. Mereka pun tampak senada saat memaparkan dua kelemahan utama dari CoC dalam meningkatkan kondisi kerja yaitu sosialisasi CoC yang rendah (sehingga CoC terasa asing bagi buruh) dan adanya persepsi bahwa CoC itu lebih digunakan untuk melindungi citra perusahaan dibanding melindungi hak-hak buruh. Namun, ada kecenderungan serikat buruh lebih menekankan kelemahan CoC adalah keterbatasannya dalam beradaptasi dengan kondisi di lingkungan pabrik (lokal), sedangkan Ornop lebih menekankan pada lemahnya CoC yang tidak berlandaskan hukum legal.

	Keunggulan	**Kelemahan**
Ornop	- Melengkapi UU Ketenagakerjaan - Bisa menekan *brand* secara efektif - Perangkat tambahan dalam perjuangan hak-hak buruh	- Lemahnya penegakan hukum - Risiko-risiko yang terasosiasi dengan CoC - CoC digunakan sebagai alat pemasaran - Kurangnya pengetahuan buruh tentang CoC
Serikat	- Melengkapi UU Ketenagakerjaan - Bisa menekan *brand* secara efektif - Perangkat tambahan dalam perjuangan hak-hak buruh	- Kurangnya adaptasi lokal (dalam pabrik) - Risiko-risiko yang terasosiasi dengan CoC - CoC digunakan sebagai alat pemasaran - Kurangnya pengetahuan buruh tentang CoC
Bagan 1 : *Codes of Conduct* di mata anggota serikat buruh dan Ornop		

Keunggulan CoC

Serikat dan Ornop perburuhan memiliki pandangan yang berbeda dalam melihat potensi CoC. Pandangan ini dapat disarikan menjadi dua yaitu: CoC dapat menjadi perangkat tambahan UU Ketenagakerjaan; dan dapat menjadi alat untuk menekan perusahaan-perusahaan *brand* internasional.

> *"Pabrik-pabrik pemasok lebih takut apabila perusahaan* brands *memindahkan bisnisnya dibanding menghadapi sanksi UU Ketenagakerjaan. Bila perusahaan-perusahaan* brand *menghentikan produksi maka mereka semua akan kehilangan pekerjaan*." (Serikat B)

Berkenaan dengan CoC sebagai komponen berharga dalam hukum Ketenagakerjaan, aktivis Ornop mengatakan.

> *"*CoC *itu seperti perangkat komplementer dari undang-undang; yaitu sebuah perangkat yang menjembatani buruh dengan perusahaan pembeli, karena* CoC *itu sendiri merupakan produk dari perusahaan pembeli."* (Ornop G)

Beberapa aktivis serikat buruh menjelaskan lebih lanjut dengan menyatakan bahwa CoC merupakan perangkat tambahan yang efisien dari undang-undang karena para pemasok di Indonesia sangat bergantung pada pesanan dari perusahaan-perusahaan *brand*.

> *"Saya melihat* CoC *ini sangat membantu, karena pemilik pabrik lebih tunduk pada* brand *dibanding institusi-institusi tenaga kerja."* (Serikat E)

Satu aktivis Ornop bahkan berpendapat, perusahaan-perusahaan *brand* lebih mengakui keabsahan CoC buatan mereka dibandingkan hukum ketenagakerjaan negara setempat. Oleh karena itu, CoC bisa menjadi perangkat yang efisien untuk memperjuangkan kondisi kerja buruh di pabrik.

> *"Sebetulnya kami memiliki UU Ketenagakerjaan yang cukup baik, tapi undang-undang itu juga hanyalah sebuah alat yang bila tidak tahu cara menggunakannya maka tidak akan ada gunanya. Sedangkan alat-alat ini seharusnya bisa menekan para perusahaan pembeli dan pemasok dengan meminta pertanggungjawaban mereka atas ketidakadilan-ketidakadilan dalam proses produksi. CoC bisa menjadi perangkat yang berguna, karena perusahaan pembeli itu tidak perduli dan menutup mata pada UU Ketenagakerjaan, mereka hanya peduli dengan peraturan-peraturan yang mereka buat sendiri. Apabila serikat-serikat buruh menggunakan CoC untuk menginformasikan pihak pembeli tentang pelanggaran CoC yang dilakukan pabrik-pabrik pemasok, maka mereka akan turun tangan untuk mengurusnya. Oleh karena itu, penting bagi seluruh serikat untuk memahami CoC."* (Ornop L)

Menurut aktivis buruh, awalnya serikat akan menggunakan undang-undang yang berlaku untuk memperjuangkan hak buruh, namun apabila tidak berhasil, maka mereka akan beralih ke CoC.

Namun, Ornop yang lain justru menolak dan berpendapat bahwa hukum ketenagakerjaan dan CoC itu harus jalan beriringan.

> *"Kenapa cara ini (CoC) tidak berhasil di kasus mereka (serikat buruh), itu karena mereka tidak menggunakan hukum ketenagakerjaan bersamaan dengan CoC. Mereka seharusnya membangun argumen berdasarkan undang-undang dan CoC."* (Ornop L)

Perdebatan tentang apakah CoC merupakan perangkat tambahan atau perangkat pengganti UU Ketenagakerjaan masih terus berjalan di kalangan akademisi (Jenkins, 2001). Beberapa ahli mengindikasikan bahwa para serikat dan Ornop perburuhan melihat CoC sebagai pengganti dari UU Ketenagakerjaan, dan bahwa perusahaan lebih menghormati peraturan mereka sendiri dibanding hukum yang berlaku (Frundt, 2004; Rodríguez-Garavito, 2005). Menurut Frundt (2004: 56),

pandangan CoC sebagai subsitusi undang-undang mengandung risiko, bukan hanya karena CoC itu lemah secara hukum, melainkan berkurangnya, "kuasa negara untuk mengimplementasikan hukumnya sendiri" ("*the institutional ability of the state to implement its own laws*"). Namun, temuan kami justru mengindikasikan bahwa serikat dan Ornop Indonesia memandang CoC bukan sebagai pengganti undang-undang, melainkan sebagai perangkat tambahan (komplementer) yang tidak melemahkan UU Ketenagakerjaan. Selain menjadi perangkat komplementer juga ditemukan bahwa CoC bisa menjadi alat yang efektif dibandingkan undang-undang saat digunakan untuk menekan perusahaan-perusahaan *brand* dan para pemasok mereka.

CoC menjadi instrumen yang efisien untuk menekan para pemosok karena merupakan dokumen resmi dari para pembeli (klien) mereka yang mempunyai kuasa untuk membatalkan atau menempatkan pesanan mereka ke tempat lain. Barrientos (2002) melihat dominasi pengaruh pembeli internasional inilah yang memungkinkan penegakan CoC dalam rantai nilai global. Meskipun pengaruh ini tampak positif, namun beberapa peneliti, serikat dan Ornop di Indonesia justru melihat kuasa pembeli yang asimetris ini sebagai sesuatu yang problematik.

Pada akhirnya, aktivis Ornop menegaskan pentingnya menggunakan semua perangkat yang tersedia dalam usaha meningkatkan kesejahteraan dan hak-hak para buruh, termasuk menggunakan CoC.

> *"Kami gunakan segala cara untuk memperjuangkan hak-hak buruh, dan terkadang CoC bisa mewujudkan kondisi kerja yang lebih baik bagi para buruh."* (Ornop H)

Pendapat di atas juga diakui oleh Ross (2006) yang berpendapat bahwa penting bagi aktivis untuk menggunakan berbagai perangkat yang ditawarkan. Bartley (2007) bahkan menyatakan bahwa tidak ada satu perangkat yang paling tepat, melainkan lebih tepat untuk melihat bahwa CoC hanya merupakan instrumen tambahan dalam memperjuangkan hak-hak buruh.

Kelemahan CoC

Serikat dan Ornop mempunyai pendapat yang berbeda tentang kelemahan CoC, atau bisa dikatakan, pendapat mereka terfragmentasi. Perwakilan serikat lebih melihat kurangnya adaptasi lokal, antara lain tidak tercakupnya persoalan subkontraktor dalam CoC; kenyataan bahwa CoC dibuat oleh perusahaan tanpa melibatkan pihak lain; dan juga banyak CoC yang tanggung jawabnya hanya sebatas UU Ketenagakerjaan. Di lain pihak, Ornop-Ornop perburuhan menekankan kelemahan CoC yang tidak memiliki legalitas yang kuat, seperti keterbatasan CoC yang hanya bisa menekan perusahaan lewat kampanye-kampanye internasional dan juga kenyataan bahwa CoC hanyalah sebuah 'hukum yang tidak mengikat'. Aktivis-aktivis Ornop juga lebih bisa melihat potensi risiko yang terasosiasi dengan CoC dibanding

aktivis-aktivis serikat. Namun, seperti yang sudah diutarakan sebelumnya, ada dua kelemahan yang sama-sama dipaparkan oleh serikat maupun Ornop, yaitu: kurangnya pengetahuan mengenai CoC di kalangan buruh dan juga penggunaan CoC oleh perusahaan sebagai perangkat pemasaran (*marketing tool*).

> *"Saat satu pabrik terikat kontrak dengan satu* brand*, perusahaan* brand *hanya terikat kontrak dengan pabrik itu saja, sedangkan pabrik itu menjalin subkontrak dengan banyak pabrik lain. Jadi kontrak* brand *dengan pabrik itu terikat CoC, tapi kontrak pabrik dengan pabrik-pabrik subkontrak tidak terikat CoC."* (Serikat D)

Isu ini juga dikedepankan oleh Frundt (2004) yang menyatakan bahwa walaupun perusahaan pemasok memenuhi prasyarat CoC, seringkali menggunakan perusahaan subkontraktor yang tidak memenuhi prasyarat untuk melakukan produksi seperti yang disyaratkan dalam CoC. Permasalahan yang lebih dalam lagi diutarakan oleh salah satu pimpinan serikat, yang mengatakan bahwa kelemahan CoC adalah tidak terlibatnya pihak (aktor-aktor perburuhan) lain dalam proses pembentukan CoC.

Temuan di atas senada dengan temuan di penelitian Egels-Zandén and Hyllman (2007), di mana mereka memaparkan perihal usaha Transnational Corporations (TNCs) mengembangkan CoC unilateral yang dinilai sebagai satu bentuk usaha menjauhkan para buruh dari proses pembentukan CoC. Padahal, studi Prieto-Carrón et al. (2006) menunjukkan pentingnya keterlibatan aktor-aktor perburuhan lokal di dalam perdebatan mengenai CSR. Para peneliti ini kemudian menambahkan bahwa program CSR baru bisa dianggap sah apabila perumusannya telah disesuaikan dengan konteks tempat di mana CSR itu akan diterapkan.

Beberapa aktivis ornop dalam studi kami berpendapat bahwa keterbatasan utama CoC adalah kurangnya ikatan hukum, yang akhirnya hanya bisa digunakan untuk menuntut pertanggungjawaban yang sifatnya sukarela. Bahkan satu aktivis Ornop mempertanyakan tentang bagaimana sebuah hukum yang lemah bisa dipercaya oleh serikat, padahal UU Ketenagakerjaan saja tidak bisa diandalkan untuk memperbaiki kondisi kerja.

> *"Kenyataan bahwa serikat tidak berhasil menggunakannya (mengintegrasi CoC dalam program organisasi) adalah sesuatu yang kurang menarik. Mereka telah mencoba mengintegrasi CoC dalam perjuangan dan akhirnya tetap termarjinal. Alasannya, mungkin, karena CoC itu adalah hukum yang lemah, mereka tidak bisa mengandalkan hukum yang yang tidak mengikat. Undang-undang resmi saja tidak bisa diandalkan, kenapa mereka malah mengandalkan 'hukum yang tidak mengikat?'"* (Ornop G)

Frundt (2004) juga menekankan kurangnya kekuatan hukum yang dimiliki CoC, saat memaparkan risiko menjadikan CoC sebagai pengganti hukum lokal, karena akhirnya itu akan menyebabkan para buruh tidak terlindungi secara hukum. Sedangkan Preuss (2008) memberikan contoh bagaimana serikat buruh di Eropa

bersikap kritis terhadap aspek sukarela dalam CSR, dan menuntut agar CSR terikat secara hukum.

Aktivis Ornop dalam studi kami menekankan aspek hukum, sedangkan beberapa aktivis serikat dalam studi kami memaparkan tentang kurangnya pengetahuan buruh tentang CoC. Minimnya pengetahuan CoC ini bukan hanya di kalangan buruh, melainkan juga di kalangan pemimpin serikat.

> *"Di beberapa pabrik tempat anggota kami bekerja memang ada CoC, tapi tidak berjalan karena buruh tidak tahu apa itu CoC. Pihak manajemen tidak menyosialisikan tentang itu (CoC) [...] jadi bila ada konflik, buruh tidak menggunakan CoC karena tidak tahu soal itu."* (Serikat F)

Kurangnya pengetahuan ini kemudian mengarah pada kurangnya implementasi. Hal ini juga diakui oleh beberapa aktivis Ornop yang menilai permasalahan implementasi CoC disebabkan oleh tertutupnya informasi tentang isi dan kegunaan CoC di kalangan buruh.

> *"CoC tidak berjalan baik di sini karena mereka (pabrik-pabrik) memajang dokumen CoC di tembok setinggi 2 meter, tidak ada yang dapat melihatnya dengan jelas dan lagi CoC itu ditulis dalam bahasa Inggris dengan ukuran huruf yang kecil"* (Sekretaris Eksekutif, Ornop M)

Frundt (2004) melihat persoalan tidak tersosialisasikannya CoC di kalangan buruh menjadi penghambat utama keberhasilan CoC. Menurutnya, bila buruh tidak tahu menahu soal CoC, maka CoC sama sekali tidak mempunyai arti. Prieto et al (2002 dalam Jenkins et al, 2002) juga mengakui bahwa pada akhirnya permasalahannya terletak pada minimnya atau bahkan tidak adanya sosialisasi tentang CoC yang membuat para buruh tidak sadar akan keberadaan dan fungsi CoC.

Aktivis-aktivis juga memaparkan bahwa CoC dipergunakan untuk meningkatkan citra (*brand image*). Aktivis Ornop maupun serikat bahkan memberikan satu pandangan bahwa CoC itu sebetulnya dibentuk untuk menguntungkan MNCs, bukan para buruh. Temuan Frundt (2004) memaparkan hal yang serupa, yaitu serikat buruh di Amerika Tengah meyakini bahwa CoC adalah sebuah konsep pemasaran, bukan perangkat kebijakan yang menjamin hak-hak buruh. Sedangkan Riisgaard (2005) berargumen bahwa motif utama di balik pengembangan dan penggunaan CoC oleh perusahaan adalah untuk mendapatkan legitimasi eksternal dan mengatasi tekanan dari serikat dan Ornop yang mewakili suara buruh.

Stategi Alternatif

Sebuah strategi alternatif untuk menggantikan CoC sedang berkembang di Indonesia. Strategi yang disebut Aliansi Play Fair ini membuka kesempatan bagi aktor-aktor lokal untuk bernegosiasi secara langsung dengan pihak *brand* dan

membuat sebuah protokol yang mempunyai kekuatan hukum. Selain aspek hukum, perbedaan mendasar antara CoC dan Play Fair terletak pada proses pembentukannya yang melibatkan aktor-aktor lokal. Tidak seperti CoC, protokol yang dihasilkan dalam Play Fair akan terikat secara hukum dan akan menjadi sebuah kesepakatan yang dibuat oleh aktor-aktor lokal dan perusahaan-perusahaan *brand*. Melihat kembali kelemahan-kelemahan CoC yang telah dipaparkan sebelumnya, strategi yang mendorong partisipasi aktor lokal dan penegakan hukum ini sepertinya selaras dengan hasil temuan empiris kami dan juga hasil temuan penelitian-penelitian sebelumnya. Maka dapat disimpulkan, Aliansi Play Fair ini bisa dilihat sebagai sebuah usaha untuk mengatasi kelemahan-kelemahan dan risiko yang melekat pada CoC.

> "*…[S]aat kami butuh partisipasi* brand, *kami tidak lagi berbicara tentang CoC, sudah ada konsep baru untuk itu.*." (Serikat D)

> *"Menurut saya, Aliansi Play Fair ini ada untuk menjamin berjalannya CoC"* (Sekretaris Eksekutif, ornop M)

> *"Ide besarnya adalah untuk membuat satu protokol yang konkret; protokol nyata yang bisa diukur, sehingga kebebasan berasosiasi benar-benar bisa diimplementasikan di pabrik yang akhirnya menunjukkan komitmen perusahaan* brand *terhadap hak-hak manusia. Saya lihat strategi ini sebagai satu reaksi kekecewaan terhadap CoC itu sendiri*.."(Ornop I)

Aliansi Play Fair merupakan kolaborasi antara serikat, Ornop, pemasok lokal dan perusahaan *brand* internasional. Aktor-aktor ini kemudian dikategorikan lagi menjadi dua pihak; serikat dan Ornop di satu pihak, pemasok dan perusahaan pembeli (*brand*) di pihak lain. Karena itu, pendekatan baru ini menyaratkan kolaborasi antara aktivis-aktivis lokal (serikat-Ornop) dan juga kolaborasi mereka dengan perusahaan-perusahaan asing.

> *"[Aliansi Play Fair] ini adalah langkah awal kami dalam menciptakan jembatan antara perusahaan pembeli dengan serikat-serikat."* (Ornop H)
> *"…[P]rinsip dasarnya adalah menemukan cara agar serikat buruh bisa menjadi mediator antara pabrik,* brand*, dan buruh."* (Serikat D)
> *"Kami semua memang berkumpul bersama, tapi kami menciptakan kubu buruh, kubu serikat […] kami bergabung dengan serikat; Ornop dan serikat […] Semua pihak memiliki protokol masing-masing; serikat juga membuat protokolnya sendiri dengan sebelumnya berkonsultasi dengan Ornop, begitu juga perusahaan* brand *berkonsultasi dengan pihak pabrik, perusahaan pemasok […] Kedua belah pihak membawa draf masing-masing […] lalu kami berkumpul dan berunding.."* (Wakil Direktur, Ornop M)

Pendekatan baru dalam memperjuangkan hak-hak buruh ini pada akhirnya menuntut MNCs untuk lebih berpartisipasi dan meningkatkan kehadirannya di tingkat lokal. Pada 2005, di dalam bukunya, Rodríguez-Garavito memaparkan isu mengenai kekuatan asimetris antara perusahaan internasional dan pemasok (*suppliers*) dengan buruh (serikat) dan Ornop lokal, yang mana pembagian ini sama dengan pembagian

yang ada pada Aliansi Play Fair. Maka, bisa dikatakan bahwa Play Fair ini adalah satu usaha untuk mengatasi kekuatan asimetris, di mana serikat-Ornop mempunyai kekuatan yang seimbang (simetris) dengan *brands-supplliers*, dan juga satu bentuk usaha untuk memberdayakan aktor-aktor lokal.

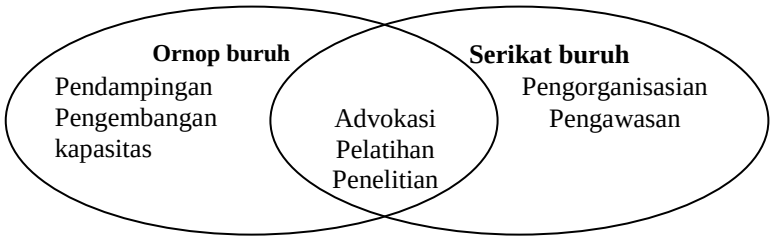
Untuk bisa menciptakan stuktur kekuatan yang imbang, dibutuhkan sebuah kondisi politis dan legal yang memungkinkan para buruh untuk mengorganisasi diri layaknya sebuah organisasi buruh formal, lanjut Rodríguez-Garavito (2005). Menilik kasus di Indonesia, kondisi legal ini terbentuk setelah pengunduran diri Soeharto sebagai Presiden dan munculnya kebebasan berasosiasi di Indonesia. Semenjak itu, aktivis-aktivis buruh terus menghimpun kekuatan, dan Aliansi Play Fair ini bisa dilihat sebagai satu usaha lanjutan dalam meningkatkan kekuatan buruh tersebut.

Pemetaan Peran Serikat dan Ornop Indonesia

Dewasa ini, serikat dan Ornop Indonesia memiliki peran yang berbeda dalam gerakan buruh. Gambar 2 mengilustrasikan perbedaan itu dengan menunjukkan tiga area di mana kedua aktor mengaku berperan di dalamnya. Secara umum, pembagian peran antara serikat dan Ornop di Indonesia dibagi menjadi tiga kategori umum; peran yang dijalankan serikat; peran yang dijalankan Ornop; dan peran yang dijalankan kedua organisasi tersebut.

Peran Ornop Perburuhan

Semenjak jatuhnya Soeharto (1998), peran Ornop dalam gerakan buruh mengalami perubahan yang besar. Ornop tidak lagi menjalankan perannya sebagai organisator buruh dengan pendekatan orang dalam, melainkan menjadi elemen penunjang dengan pendekatan orang luar (Ford, 2009). Ford melanjutkan bahwa hal tersebut menciptakan kebingungan, baik di kalangan serikat atau Ornop sekalipun, tentang peran utama Ornop. Ketidakjelasan itu juga dieskpresikan oleh informan-informan kami, saat mereka memaparkan peran dan keterlibatan yang ideal bagi Ornop dalam gerakan buruh. Hal tersebut mengindikasikan sebuah kondisi, di mana Ornop-ornop Indonesia masih berusaha mendefinisikan komitmen dan peran mereka dalam gerakan buruh di Indonesia.



Gambar 2. Pemetaan peran serikat dan ornop di Indonesia

Kami menemukan bahwa Ornop-Ornop di Indonesia sekarang ini secara serius menjalani peran penunjang gerakan. Seperti yang kami ilustrasikan di Gambar 2,

Ornop-Ornop di Indonesia menjalankan peran yang tidak atau kurang dijalankan oleh serikat; peran pendamping dan pengembang kapasitas buruh dan serikat.

> *"Kami siapkan segala sesuatu yang dibutuhkan serikat untuk berkembang dan memperjuangkan kondisi kerja yang lebih baik bagi buruh. Bila mereka butuh pengetahuan, kami akan sediakan pengetahuan. Bila mereka butuh bantuan dalam proses advokasi, maka itulah yang kami akan lakukan."* (Ornop K)
> *"Pemberdayaan serikat, itu yang penting. Menurut saya akan bagus sekali bila semua serikat menjadi kuat dan bersatu."* (Ornop L)

Jelas terlihat bahwa peran yang dijalankan ornop adalah peran penunjang, yang merupakan perwujudan pendekatan orang luar terhadap serikat (Ornop tidak terlibat secara langsung dalam kegiatan pengorganisasian, *penj*.). Di sisi lain, serikat menjalankan dua peran eksklusif; mengorganisasikan dan mengawasi buruh, yang berarti melakukan pendekatan orang dalam, yaitu mengadakan aktivitas-aktivitas yang secara langsung melibatkan para buruh.

Usaha memetakan peran serikat dan Ornop ini kemudian mengarahkan kami ke pertanyaan tentang perkembangan peran serikat dan Ornop dalam gerakan buruh Indonesia di kemudian hari. Apakah seiring dengan bertambah kuatnya kapasitas serikat, peran penunjang dari luar masih dibutuhkan? Atau justru fungsi pihak luar itu kemudian akan terpusat dan terlembaga, dan menjadi bagian dari internal serikat? Aktivis-aktivis Ornop dalam studi kami, begitu juga dalam studi Ford (2009), mengusulkan perluasan cakupan anggota dalam tubuh serikat untuk diisi oleh para intelektual nonburuh, yang dengan begitu diharapkan kapasitas serikat dapat terus meningkat.

> *"Menurut saya, intelektual harus menjadi anggota serikat, jadi bukan hanya para buruh saja […] Serikat perlu membuka ruang keanggotaannya sehingga tidak hanya buruh pabrik saja yang bisa menjadi anggota."* (Ornop K)

Serikat di berbagai negara menerapkan keanggotaan yang berisikan orang-orang nonburuh (Ford, 2009). Namun, beberapa aktivis Ornop yang kami wawancara justru mengekspresikan harapan agar serikat menjadi tumbuh kuat dan mandiri tanpa ada lagi campur tangan Ornop perburuhan.

> *"Ornop-ornop itu dibentuk hanya sebagai pelengkap serikat, dan melakukan hal-hal yang belum bisa dilakukan serikat. Ya, memang betul teman-teman serikat sekarang ini belum bisa melakukan penelitian dan pendidikan, tapi saat mereka bisa melakukan semua itu, maka keberadaan Ornop tidak dibutuhkan lagi."* (Ornop K)

Pendapat di atas selaras dengan pendapat seluruh aktivis serikat yang tidak setuju adanya perluasan cakupan anggota, walaupun diakui adanya kebutuhan asistensi dari Ornop. Kenyataan ini memberikan gambaran betapa ambigunya peran Ornop perburuhan di Indonesia, sehingga sulit untuk memprediksi arah

perkembangan peran dari aktor-aktor lokal ini dalam gerakan. Mungkin kesimpulan yang bisa kita tarik sementara ini adalah mengasumsikan perubahan peran aktor-aktor lokal ini akan terus berubah seiringnya waktu.

Kolaborasi Serikat dan Ornop Indonesia

Pihak serikat maupun Ornop mengakui pentingnya kolaborasi. Satu area di mana kedua organisasi ini memiliki andil adalah kampanye-kampanye advokasi (lihat Gambar 2). Temuan kami juga menunjukkan bahwa area advokasi ini adalah area di mana serikat dan Ornop berkumpul dan bekerjasama. Bentuk kerjasama antara keduanya menyangkut perihal pertukaran informasi dan kontak jaringan, yaitu Ornop-Ornop memberikan kontak jaringan perusahaan-perusahaan *brand* dan media internasional.

Sedangkan kontribusi serikat dalam kolaborasi ini adalah membagi pengalaman dan dukungan mereka.

> *"Contohnya saat kampanye* Asia Floor Wage *(AFW), kami berkolaborasi dengan Ornop karena kami butuh jaringan mereka sedangkan mereka butuh pengetahuan dan dan dukungan suara kami."* (Serikat B)

Maka, kolaborasi antar kedua organisasi di area advokasi adalah mereka bersama-sama membentuk dan menjalankan kampanye yang mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan buruh di dalam pabrik

> *"Pembagian perannya seperti ini; Ornop memelopori sebuah kampanye sedangkan serikat menyediakan data-data untuk kampanye tersebut. Data-data itu seperti nama pabrik yang bermasalah, nama pembeli produk dari pabrik yang bermasalah tersebut, nama investor pabrik, atau informasi-informasi lain yang berhubungan dengan kasus."* (Serikat A)

Contoh hasil kerjasama serikat-Ornop berskala internasional, menurut dua aktivis serikat yang kami wawancara, adalah *Asia Floor Wage* (AFW) dan *Clean Clothes Campaign* (Kampanye Pakaian Layak). Ford (2009) mengidentifikasi bahwa kampanye-kampanye ini akan terus membuka ruang partisipasi yang lebih banyak lagi untuk serikat dan Ornop.

Area kolaborasi lainnya adalah program-program pelatihan (*training*) bagi buruh. Lebih tepatnya, pelatihan ini adalah satu bentuk usaha mencari tahu apa yang dibutuhkan buruh saat bekerja di dalam pabrik. Sudah menjadi aktivitas rutin bagi pihak luar untuk membentuk rancangan pelatihan buruh, dan kemudian menjalankannya baik itu sebagai bagian dari program serikat ataupun berdiri sendiri sebagai pelatihan dari luar serikat.

> *"Peran utama Ornop adalah mengadakan pelatihan, dan peran serikat di tingkat pabrik adalah menyediakan informasi tentang kondisi kerja buruh di dalam pabrik.*

> *Ornop kemudian bisa mengadakan pelatihan berdasarkan informasi yang diberikan dan mengembalikannya kembali ke serikat."* (Serikat E)

Bentuk lain dari pelatihan ini adalah seminar dan workshop gabungan yang juga merupakan hasil kolaborasi serikat dan Ornop. Ford (2009) juga mengidentifikasi ini sebagai area di mana kolaborasi antarkedua organisasi terjadi.

Area ketiga di mana serikat dan Ornop berkolaborasi adalah penelitian. Seperti yang dijelaskan oleh salah satu informan, kolaborasi ini terdiri dari pengumpulan data tentang kondisi kerja buruh di dalam pabrik yang dilakukan oleh serikat, kemudian data tersebut dianalisis dengan perspektif orang luar (Ornop) dan akhirnya menjadi bahan program pelatihan.

> *"Kami bekerjasama dengan Ornop hanya saat kami butuh melakukan penelitian […] kerjaan mereka ya melakukan penelitian dan membuat program pendidikan."* (Serikat F)

Pertukaran informasi, diskusi dan pelatihan yang dilakukan oleh kedua aktor lokal ini seringkali dilakukan dalam sebuah forum pertemuan. Satu contoh yang paling baru di Indonesia dalam konteks kolaborasi ini adalah Aliansi Play Fair.

Ford (2009) memaparkan beberapa contoh kolaborasi berbentuk forum ini, yang terpetakan dari awal jatuhnya Soeharto hingga saat laporan ini dituliskan. Usaha untuk membentuk kolaborasi forum yang lebih permanen antarserikat dan Ornop juga terus dilakukan. Namun, di kalangan serikat sendiri masih terdapat perbedaan pendapat tentang forum kolaborasi ini (Ford, 2009).

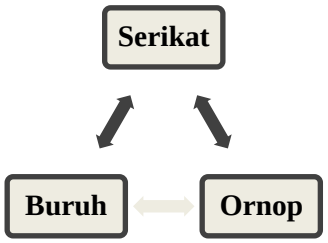
Kesimpulan yang bisa kita tarik dari tiga area kolaborasi: advokasi, pelatihan dan penelitian, yaitu perlu adanya kombinasi antara pendekatan peran orang luar dan peran orang dalam. Seperti yang digambarkan pada Gambar 3, terdapat sebuah pola kerjasamaa antara serikat dan Ornop perburuhan. Proses ini dimulai dengan serikat mengumpulkan data/informasi tentang kebutuhan buruh di dalam pabrik. Kemudian informasi-informasi ini diproses oleh para intelektual nonburuh yang tergabung dalam Ornop. Hasil akhir dari proses ini kemudian diberikan kembali ke para buruh, baik itu melalui program pelatihan atau kampanye-kampanye advokasi. Keseluruhan proses ini dapat dilihat sebagai proses yang dimulai dari buruh dan berakhir untuk buruh. Maka, proses ini membutuhkan peran serikat (orang dalam yang mempunyai latar belakang buruh) dan juga Ornop (orang luar dengan latar belakang nonburuh terdidik) agar bisa terlaksana dengan baik. Kesimpulan ini didukung dengan kebanyakan pendapat aktor-aktor lokal (serikat dan Ornop) yang kami wawancarai yaitu adanya rasa saling membutuhkan satu sama lain. Hal ini mengindikasikan sebuah keinginan untuk berkolaborasi memperjuangkan hak-hak buruh.

Ambiguitas Hubungan

> *"Hubungan kami selayaknya orang pacaran, rumit. Kadang semuanya berjalan baik kadang sebaliknya, semuanya kembali ke masing-masing organisasi yang menjalankannya." (Ornop H)*

Seperti dikatakan salah satu aktivis Ornop di atas, walau sukses berkolaborasi di beberapa area, hubungan serikat dan Ornop jauh dari kesan sederhana. Namun sesulit apapun jalinan hubungannya, mayoritas dari pihak serikat dan Ornop yang menilai hubungan antara kedua organisasi ini cenderung baik. Alasan utama yang mereka paparkan, dengan terjalinnya hubungan ini, akses jaringan dan informasi di kedua belah pihak menjadi terbuka lebar.

> *"Saya melihat hubungan antara serikat dan Ornop itu positif, terutama karena hubungan ini memungkinkan serikat mengakses informasi lebih cepat dan kami juga terus memperbanyak jaringan agar lebih mudah lagi mendapatkan bantuan."* (Serikat E)



Gambar 3. Proses kolaborasi serikat dan ornop Indonesia

Aspek-aspek yang membuat hubungan antara serikat dan Ornop menjadi rumit antara lain rancunya keterlibatan Ornop dalam gerakan, perbedaan latar belakang dan faktor donatur (*funding*). Ambiguitas peran Ornop dalam gerakan merupakan permasalahan yang terpaparkan di penelitian kami, penelitian Ford (2009) maupun kajian Arenas et al (2009). Penting bagi Ornop untuk menggunakan pendekatan yang bisa diterima oleh pihak serikat, demi kelanggengan hubungan. Ini dikarenakan Ornop adalah pihak luar dan perlu menyesuaikan diri dengan preferensi serikat sebagai pihak yang langsung bersinggungan dengan buruh.

> *"Ada dua jenis hubungan antara Ornop dan serikat di Indonesia; Ornop sebagai pengamat, pihak luar (*outsider*) dan Ornop yang ikut bergabung dengan serikat buruh. Itulah alasan mengapa ada hubungan yang baik dan ada juga yang buruk. Beberapa serikat lebih menginginkan Ornop untuk tetap di luar, itu juga yang sebetulnya diinginkan Ornop. Ornop H menjalankan keduanya, karena semua keputusan di tangan serikat apakah ingin kami berada di luar atau di dalam."* (Ornop H)

Paparan ini mengindikasikan adanya kerancuan pendekatan dan peran yang diharapkan dari Ornop. Ford (2009) bahkan berpendapat, ambiguitas ini merupakan sebuah tanda kelemahan struktur hubungan serikat dan Ornop perburuhan di

Indonesia. Konsekuensi dari ambigutias ini mendorong usaha-usaha untuk mengklarifikasi dan menarik garis tegas antara peran yang dijalankan serikat dan peran yang dijalankan Ornop (Ford, 2009). Satu aktivis Ornop dalam studi ini melihat adanya etika yang menentukan peran dari masing-masing aktor, yang akhirnya membentuk satu hubungan yang saling melengkapi.

Namun Ford (2009) menyimpulkan, walaupun ada komitmen dari kedua belah pihak tapi akan sulit bagi aktor-aktor ini mewujudkan satu struktur hubungan serikat-Ornop yang baru. Temuan kami sejalan dengan kesimpulan Ford, melihat besarnya kerancuan yang dirasakan aktor-aktor ini mengenai peran-peran mereka dalam gerakan.

Tingkat Keterlibatan Ornop

Menurut beberapa aktivis serikat, perilaku Ornop yang mengintervensi pekerjaan serikat dapat mengganggu hubungan yang terjalin.

> *"…[B]ila mereka terlalu banyak ikut campur, kami akan menjauh dari Ornop tersebut. Tapi kami memiliki hubungan yang baik dengan Ornop yang fokus mengerjakan bagian mereka dan tidak mengganggu pekerjaan kami."* (Serikat A)

Beberapa aktivis serikat dalam penelitian Ford (2009) juga mengekspresikan hal yang sama, yaitu Ornop yang terlalu mendominasi hubungan kerjasama. Oleh karena itu, penting bagi Ornop untuk tidak mencampuri dalam hal-hal yang bisa dikerjakan sendiri oleh serikat, seperti melakukan advokasi dan pelatihan-pelatihan tertentu.

Arenas et. al. (2009) juga memaparkan pandangan serikat yang melihat Ornop terlalu ikut campur dan mengambil alih peran yang seharusnya dijalankan oleh serikat. Secara umum, Ornop harus menghindari keterlibatan yang menyangkut otoritas dan independensi serikat atau menantang keputusan pemimpin serikat. Namun ini tidak semudah seperti yang diucapkan, karena di saat bersamaan, serikat juga membutuhkan bantuan Ornop, atau bahkan ada pemikiran di benak serikat bahwa Ornop kurang menujukkan komitmen mereka dalam gerakan (Ford, 2009). Dualitas pandangan di kalangan serikat dalam menilai hubungan serikat-Ornop juga bisa kita lihat dalam penelitian Frundt (2004) yang melakukan studinya di Honduras. Pandangan serikat yang ambivalen dalam melihat keterlibatan Ornop, membuat salah satu aktivis Ornop dalam studi kami mengekspresikan perasaannya yang merasa dieksploitasi oleh serikat.

Penelitian Ford (2009) menunjukkan kegelisahan Ornop saat berusaha mendekati serikat, yang awalnya berniat membantu tapi kemudian komitmen mereka dalam gerakan justru dipertanyakan. Temuan kami selanjutnya menunjukkan bahwa ada keinginan dari pihak Ornop untuk menghindari segala bentuk intervensi terhadap fungsi-fungsi serikat.

"Ornop hanya mendampingi serikat, kami tidak ingin mengganggu kegiatan serikat. Mereka yang tahu apa yang mereka butuhkan, tapi saat mereka butuh bantuan, mereka bisa datang ke kami." (Ornop M)

Motif Keterlibatan Ornop

Temuan kami, dan juga temuan dalam penelitian Ford, mengarah pada satu pandangan bahwa Ornop seringkali dituduh menjadi penyebab memanasnya hubungan serikat dan Ornop. Dalam dua penelitian ini tampak bahwa pihak serikat menuduh Ornop telah 'menjual' buruh agar mendapatkan dana program dari donor. Bahkan pihak serikat yang ada di penelitian kami dan Ford menggunakan istilah yang sama, 'menjual'.

"Menurut saya, alasan mengapa serikat-serikat lain tidak mau bekerjasama dengan Ornop, itu karena mereka berpikir Ornop itu 'menjual' buruh, menjual isu buruh agar mereka bisa mendapatkan donor untuk program mereka." (Serikat A)

Hal tersebut menjadi masalah karena ada tudingan bahwa pada akhirnya program-program yang dibuat Ornop lebih ditujukan untuk kepentingan donor.

"Menurut saya, Ornop yang bergantung pada donor untuk menjalankan program atau mengatasi isu-isu buruh, mereka itu tidak benar-benar mau tahu soal kebutuhan para buruh, mereka hanya mau uang." (Ornop K)

Ford (2009) menilai pandangan ini menciptakan satu bentuk ketidakpercayaan pada Ornop perburuhan. Ornop dinilai lebih loyal pada yang 'di atas' yaitu donatur dibanding yang 'di bawah' yaitu para buruh. Menurut kami, bila ditelusuri lebih dalam, akan tampak sebuah bentuk ketidakpercayaan yaitu meragukan motif Ornop dan melihat ornop bertindak untuk kepentingan sendiri.

Ford (2009) kemudian menelusuri lebih dalam dan menemukan bahwa Ornop perburuhan juga seringkali mengalami kesulitan untuk kolaborasi karena terlalu sibuk berkompetisi mencari donor. Namun, temuan kami menunjukkan bahwa donor juga bisa menjadi salah satu alasan yang menyatukan serikat dan Ornop dalam satu kolaborasi. Beberapa orang yang kami wawancara menyatakan kesediaan mereka untuk bersatu dan bekerjasama apabila dalam proyek bersama itu ada donornya. Hal ini mengindikasikan donor layaknya pisau bermata dua dalam hubungan antara serikat dan Ornop di Indonesia.

Legitimasi Keterlibatan Ornop

Menurut Ford (2009), latar belakang para aktivis Ornop sebagai kelas menengah nonburuh telah menciptakan peluang dan juga hambatan dalam gerakan buruh. Masa Orde Baru, latar belakang mereka inilah yang menjadi pintu masuk ke

dalam isu perburuhan, namun di waktu yang bersamaan, tercipta juga sebuah kontestasi antara aktivis Ornop dengan para buruh. Perbedaan latar belakang dan pengalaman hidup antara keduanya menciptakan sebuah kebuntuan dalam komunikasi, karena buruh seringkali merasa sulit memahami bahasa yang digunakan oleh para aktivis nonburuh (Ford, 2009). Hal yang sama juga terjadi dalam hubungan antara serikat dan Ornop dewasa ini, di mana pihak serikat merasa aktivis-aktivis Ornop seringkali menggunakan bahasa dan berbicara hal-hal yang 'tinggi'.

> *"…[P]ara buruh cerita tentang aktivis Ornop yang berbicara hal-hal berat tentang hubungan industrial, cara mendapatkan* win-win solution, *semua itu terlalu jauh. Atau kadang mereka juga sering datang dan membicarakan soal CSR, yang bagi buruh semua itu bukan level mereka. Buruh hanya ingin kondisi kerja yang lebih baik dan kenaikan upah."* (Serikat D)

Para informan kami memang tidak secara langsung menyatakan perbedaan kelas menjadi masalah, namun perbedaan perspektif dan prioritas yang ada mengindikasikan bahwa perbedaan kelas ini secara tidak langsung menjadi sebuah masalah. Baik serikat maupun Ornop masing-masing punya prioritas, yang seringkali menjadi kontroversi.

> *"…[M]asing-masing dari mereka punya prioritas; contohnya, Ornop melihat yang penting itu upah yang tinggi, tapi serikat mau memperjuangkan anggotanya agar bisa terus bekerja. Dua prioritas ini sangat kontroversial."* (Ketua Pelaksana Program-program Serikat Buruh, Ornop G)

Satu aktivis serikat menyatakan bahwa serikat menggunakan pendekatan yang lebih mudah dimengerti buruh, sedangkan Ornop seringkali menghubungkan isu buruh ke isu-isu yang lebih luas. Satu contoh yang bisa ditemukan dalam penelitian kami adalah perbedaan cara pandang dalam melihat kelemahan CoC. Serikat lebih memfokuskan perhatian pada kurangnya adaptasi lokal CoC, sedangkan Ornop mengedepankan kerugian yang lebih mendalam yaitu aspek sukarela (*voluntary*) CoC. Dengan kata lain, serikat merepresentasikan isu dengan menggunakan perspektif buruh lokal, sedangkan Ornop dengan latar belakang kelas menengahnya lebih memfokuskan pada isu-isu dengan cakupan intelektual yang lebih tinggi. Perbedaan pengalaman hidup para buruh dan aktivis Ornop masih tetap memengaruhi cara aktor-aktor lokal ini memandang permasalahan buruh, dan perbedaan ini juga yang tampaknya menghambat keharmonisan hubungan antara serikat dan Ornop. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian Spooner yang menyatakan bahwa sikap skeptis serikat terhadap Ornop disebabkan latar belakang yang melekat pada aktivis Ornop, intelektual kelas menengah (Spooner, 2004). Namun, Preuss (2008) mencoba mengingatkan serikat bahwa mereka perlu untuk menegaskan diri bahwa mereka memiliki status istimewa dalam perjuangan hak-hak buruh. Para aktivis serikat dalam penelitian ini juga mengekspresikan keyakinan tersebut, dengan menyatakan bahwa serikat memiliki peran istimewa dalam Aliansi Play Fair.

Kesimpulan

Keseluruhan penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa CoC dipandang tidak cukup untuk menjamin kondisi kerja yang lebih baik. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan kajian evaluatif terhadap program CSR. Kajian ini bisa melalui penelusuran cara pandang aktivis serikat mengenai kegunaan dan perkembangan CSR. Dengan pemahaman lebih jauh tentang bagaimana sikap serikat dan Ornop terhadap CoC, kesalahpahaman dan hambatan-hambatan, yang sebetulnya tidak perlu ada dalam proses implementasi CoC, bisa diminimalisasi. Sedangkan untuk mengembangkan implementasi CSR, perusahaan perlu menjalin kerjasama dengan serikat dan juga Ornop lokal.

Berkenaan dengan hubungan antara serikat dan Ornop Indonesia, penting bagi mereka menegaskan batasan-batasan peran masing-masing untuk menghindari adanya intervensi peran yang bisa menggangu pekerjaan dan menimbulkan konflik yang tidak diinginkan. Untuk itu, kami mengusulkan Ornop terus menjalankan dan bahkan memperjelas perannya sebagai pihak luar yang memberikan fungsi penunjang serikat. Sama pentingnya juga bagi serikat, sebagai wadah perjuangan para buruh, sadar akan pentingnya dukungan Ornop. Serikat tidak perlu takut untuk 'mengontrakkan' ('*outsource*') sebagian aktivitas mereka kepada Ornop yang memiliki pengetahuan dan kapasitas lebih untuk menjalankan program-program serikat. Orang dalam dan orang luar, serikat dan Ornop bisa saling melengkapi satu sama lain dan menjadi kuat.

Referensi

Arenas, D., Lozano, J. M. & Albareda, L. (2009). The Role of NGOs in CSR: Mutual Perceptions Among Stakeholders. *Journal of Business Ethics,* 88*,* 175–197

Bartley, T. (2007). Institutional Emergence in an Era of Globalization: The Rise of Transnational Private Regulation of Labor and Environmental Conditions. *American Journal of Sociology,* 113(2), 297–351

Dicken, P. (2003). *Global Shift: Reshaping the Global Economic Map in the 21st Century.* London: SAGE Publications

Egels-Zandén, N. (2008). Transnational Governance of Workers' Rights: Outlining a Research Agenda. *Journal of Business Ethics,* 87, 169-188

Egels-Zandén, N. & Hyllman, P. (2007). Evaluating Strategies for Negotiating Workers' Rights in Transnational Corporations: The Effects of Codes of Conduct and Global Agreements on Workplace Democracy. *Journal of Business Ethics,* 76(2), 207-223

European Commission. (2011). *Sustainable and Responsible Business: Corporate Social Responsibility (CSR).* URL: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index_en.htm Accessed March 23, 2011

Ford, M. (2009). *Workers and Intellectuals: NGOs, Trade Unions and the Indonesian Labour Movement.* Singapore: NUS Press

Frundt, H. J. (2004). Unions Wrestle with Corporate Codes of Conduct. *Working USA*, 7(4), 36-69

Gallin, D. (2000). Trade Unions and NGOs: A Necessary Partnership for Social Development. *Civil Society and Social Movements,* Programme Paper No. 1

Holme, I. M. & Solvang, B. K. (1991). *Forskningsmetodik: Om kvalitativa och kvantitativa metoder* (2nd edition). Lund: Studentlitteratur

Ingleson, J. (2011). Book Reviews. *British Journal of Industrial Relations,* 49(2), 391-406

Jenkins, R. (2001). Corporate Codes of Conduct: Self-Regulation in a Global Economy. *Technology, Business and Society,* Programme Paper No. 2

Jenkins, R., Pearson, R. & Seyfang, G. (2002). *Corporate Responsibility & Labour Rights: Codes of Conduct in the Global Economy.* London: Earthscan Publications

Locke, R. M., Qin, F. & Brause, A. (2008). Does Monitoring Improve Labor Standards: Lessons from Nike. *Industrial and Labor Relations Review,* 61(1)

Prieto-Carrón, M., Lund-Thomsen, P., Chan, A., Muro, A. & Bhushan, C. (2006). Critical perspectives on CSR and development: what we know, what we don't know, and what we need to know. *International Affairs,* 82(5), 977–987

Preuss, L. (2008). A reluctant stakeholder? On the perception of corporate social responsibility among European trade unions. *Business Ethics: A European Review* 17(2)

Riisgaard, L. (2005). International Framework Agreements: A New Model for Securing Workers Rights? *Industrial Relations*, 44(4)

Rodríguez-Garavito, C. (2005). Global Governance and Labor Rights: Codes of Conduct and Anti-Sweatshop Struggles in Global Apparel Factories in Mexico and Guatemala. *Politics and Society*, 33(2), 203-233

Ross, R. J. (2006). A Tale of two Factories: Successful Resistance to Sweatshops and the Limits of Firefighting. *Labor Studies Journal,* 30 (4)

Spooner, D. (2004). Trade unions and NGOs: the need for cooperation. *Development in Practice,* 14(1 & 2)

Stutz, P. F. & Warf, B. (2005). *The World Economy: Resources, Location, Trade, and Development.* New Jersey: Pearson Prentice Hall

Vogel, D. (2009). The Private Regulation of Global Corporate Conduct: Achievements and Limitations. *Business & Society*

Yu, X. (2007). Impacts of Corporate Code of Conduct on Labor Standards: A Case Study of Reebok's Athletic Footwear Supplier Factory in China. *Journal of Business Ethics*

Yu, X. (2009). From Passive Beneficiary to Active Stakeholder: Workers' Participation in CSR Movement Against Labor Abuses. *Journal of Business Ethics,* 87, 233-249

Mampukah *Codes of Conduct* Perusahaan Meningkatkan Kualitas Hidup Buruh?[1]

Jessika Kjellgren

Abstrak

Tulisan ini menjawab pertanyaan-pertanyaan utama: Mampukah Codes of Conduct *(CoC) menjamin upah yang lebih layak bagi para buruh? Bila mampu, bagaimana cara menggunakannya? Karya ini merupakan hasil studi kualitatif yang dilakukan di Indonesia pada Desember 2009 hingga Februari 2010 melalui wawancara semi-terstruktur dengan para perwakilan serikat, organisasi non-pemerintah (Ornop) dan buruh garmen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa CoC terbukti tidak mampu menjamin kehidupan layak bagi buruh karena hanya mengikuti ketetapan Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia, yang sebenarnya tidak secara akurat merefleksikan kebutuhan para buruh. Selain itu, penelitian ini juga menggambarkan kurangnya interaksi dan kerjasama antara Multinational Corporations (MNCs) dengan para buruh.*

Kata-kata kunci: Aliansi Asian Floor Wage, *Corporate Social Responsibility*, *Codes of Conduct*, Industri garmen, Upah layak, *Multinational Corporations*, Aliansi Play Fair, Hak-hak buruh.

Pendahuluan

GLOBALISASI DAN INTERNASIONALISASI rantai produksi ekonomi telah menciptakan sebuah arena pertarungan yang memaksa seluruh negara di dunia ikut serta di dalamnya. Dari perspektif buruh, ajang persaingan ini dilihat sebagai 'berlomba menuju garis keterpurukan' (*race to bottom*). Dorongan globalisasi telah mengitensifkan usaha negara-negara Dunia Ketiga untuk mengobral tenaga kerjanya (buruh) demi memenangkan kompetisi modal dari negara maju. Akibatnya, buruh yang berada di posisi paling bawah rantai produksi harus rela menelan pahitnya pertumbuhan ekonomi dan menganggap: kondisi kerja buruk yang rentan bagi keselamatan; jam kerja yang panjang; upah yang minim; dan juga penggunaan buruh anak, sebagai sesuatu yang lumrah. Kenyataan ini lebih banyak ditemui di negara-negara tempat pabrik-pabrik produksi berdiri yang tidak bisa atau tidak mau membuat atau menegakkan hukum perburuhan yang tepat guna (sesuai dengan kebutuhan buruh). Menyikapi kondisi tersebut, masyarakat sipil terus menekan perusahaan-perusahaan multinasional (MNCs) mengampanyekan '*name-and-shame*' dan memboikot pembeli (menghimbau konsumen untuk tidak membeli produk dari perusahaan yang menyengsarakan buruhnya, *penj.*) dengan tujuan menekan MNCs untuk bertanggung jawab terhadap kesejahteraan buruh. Merespons tekanan ini, MNCs mulai terlibat dalam program *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan

[1] Tulisan ini adalah versi pendek dari tesis mahasiswa Gothenburg University, Swedia, Jessika Kjellgren. Judul asli tulisan ini adalah *Codes of Conduct: A useful Remedy to Help Garment Workers Reach Quality of Life.*

membentuk *Codes of conduct* (CoC) sebagai usaha untuk menjaga reputasi perusahaan. Pembentukan CoC ini tentu saja berdasarkan standar yang ditetapkan oleh *International Labour Organization* (ILO) dan secara umum berisikan aturan-aturan yang mewakili tanggung jawab hukum dan moral perusahaan, yang pada akhirnya mengatur aktivitas perusahaan-perusahaan pemasok (pabrik) yang memberlakukannya.

CoC merupakan respons perusahaan untuk mengatasi pelanggaran hak-hak buruh di pabrik, maka sangat penting untuk menelusuri apakah CoC ini memang bisa menghasilkan dampak positif. Hak-hak buruh di sini mencakup permasalahan jam kerja, batas usia minimum, diskriminasi, dan juga hak untuk bebas berserikat (*freedom of association* (FoA)). Semua hak-hak alami itu adalah permasalahan yang vital, tapi semenjak satu atau dua tahun ke belakang, masalah upah telah menjadi sorotan. Penelitian sebelumnya tentang upah buruh menujukkan, jumlah upah minimum nasional (UMN) di banyak negara berkembang kurang dari 2 dolar AS per hari, yang berarti lebih rendah dibandingkan batas kemiskinan yang ditetapkan PBB (Hovlan, 2009). Tujuan utama penelitian ini adalah memberikan gambaran yang akurat dan mendalam tentang kegunaan CoC dalam konteks sebagai perangkat untuk meningkatkan upah buruh di Indonesia. Terbatasnya kajian tentang upah dan CoC mendorong dilakukannya penelitian yang berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu tentang industri yang memproduksi dan mengekspor garmen di Indonesia.

Kajian ini diidasarkan pada studi-studi kualitatif mengenai penggunaan CoC oleh buruh, serikat dan Ornop di Indonesia. Sebelumnya juga telah dilakukan penelusuran terhadap literatur-literatur mengenai CSR dan CoC, ditambah penelitian-penelitian mengenai isu buruh, yang diharapkan semua itu bisa menyediakan pemahaman makro tentang permasalahan yang dialami buruh garmen secara global. Proses pengumpulan data empiris dilakukan dengan menggunakan metode wawancara semi-terstrukutur kepada aktivis serikat buruh dan Organisasi Non-Pemerintah (Ornop) dan pihak-pihak yang terlibat dalam jaringan, aliansi dan organisasi-organisasi lain yang memerhatikan isu buruh.

Kerangka Teori *Corporate Social Responsibility*

Istilah CSR seringkali digunakan sebagai payung dari beragam nilai-nilai perusahaan seperti akuntabilitas, etika dan dialog. Selama ini perspektif-perspektif teoritis mengenai CSR memang terus dikembangkan, namun hanya ada beberapa yang bisa dikatakan memiliki peranan penting dalam konseptualisasi CSR. Teori-teori yang masuk dalam beberapa itu antara lain model Piramid CSR (CSR Pyramid) bentukan Archie B. Carroll (2004) dan teori Model Stakeholder (stakeholder model) yang merupakan konseptualisasi Edward R.Freeman & David L.Reed (1983) tentang elemen-elemen etika dan stakeholder dalam CSR. Berikut penjelasan singkat tentang kedua teori tersebut yang pada akhirnya menjadi kerangka teori untuk menginterpretasi data-data empiris dalam penelitian ini.

Model Piramida

Archie B. Carroll membangun sebuah kerangka kerja (*framework*) berdasarkan empat elemen tanggung jawab perusahaan, yaitu tanggung jawab ekonomi, hukum, etika dan kedermawanan (filantropi).Tanggung jawab ekonomi menyangkut perihal produksi barang dan jasa yang diinginkan masyarakat dan penjualan untuk mendapat keuntungan. Tanggung jawab hukum mengacu pada ketaatan perusahaan menaati dan menjalankan hukum serta kebijakan yang dibuat oleh pemerintah. Saat membahas tanggung jawab etis, Archie B. Carrol (1979:500) menjelaskannya sebagai berikut, "*Perilaku-perilaku dan aktivitas-aktivitas yang tidak diatur oleh hukum namun diharapkan perusahaan melakukannya untuk kepentingan anggota-anggota masyarakat lain."* Dengan kata lain, Carroll membangun argumen bahwa masyarakat memiliki ekspektasi-ekspektasi ke perusahaan yang bahkan **melampaui hukum** (penekanan oleh penulis). Elemen terakhir, tanggung jawab kedermawanan (filantropis), adalah semua aktivitas yang perlu dilakukan perusahaan untuk mendapatkan penilaian baik dari masyarakat, karena dengan melakukan aktivitas tersebut perusahaan dinilai memenuhi keinginan masyarakat. Salah satu bentuk aktivitas filantropis adalah perusahaan membentuk dan menjalankan program pendanaan untuk mendirikan dan melestarikan komunitas lokal (Carroll, 1979: 1991). Berdasarkan empat elemen di atas, Carroll (2004: 116) mendefinisikan CSR sebagai, "*Tanggungjawab sosial yang diemban perusahaan untuk memenuhi ekspektasi-ekspektasi masyarakat akan sebuah organisasi di waktu tertentu, yang meliputi aspek ekonomi, hukum, etis, dan kedermawanan*". Definisi ini membuktikan bahwa teori Carroll mengandung unsur *stakeholder* dan unsur kemungkinan, di mana Carroll melihat *stakeholder* sebagai anggota masyarakat yang menetapkan ekspektasi-ekspektasi terhadap perusahaan yang mana ekspektasi-ekspektasi tersebut berevolusi mengikuti perubahan sosial di masyarakat (Carroll, 2004). Lebih jauh lagi, teori Carroll menunjukkan bahwa perusahaan harus bisa secara simultan menjalankan seluruh tanggung jawabnya. Bila gagal, maka keabsahan mereka sebagai aktor sosial dalam masyarakat perlu dipertanyakan (Carroll, 1979: 1991).

Model Stakeholder

Istilah '*stakeholder*' muncul pertama kali pada 1963, yang diartikan "Sekelompok orang yang menentukan kehidupan perusahaan" (Freeman, 1983:89). Sejak kemunculannya, konsep *stakeholder* digunakan oleh para ahli untuk menghasilkan beragam perspektif bisnis manajemen yang menantang konsep yang dominan sebelumnya, *stockholder* (konsep *stockholder* memperkukuh tujuan utama bisnis yaitu memaksimalkan keuntungan bagi para pemegang saham (*shareholder*). Edward R.Freeman dan rekannya David L.Reed (1983) kemudian mengembangkan definisi awal *stakeholder* dan menggunakan istilah tersebut sebagai representasi orang atau kelompok dalam masyarakat yang memengaruhi atau dipengaruhi aktivitas-aktivitas perusahaan atau organisasi. Termasuk dalam kategori *stakeholder* ini, pemilik perusahaan, pihak manajemen, buruh, para pemasok, media massa, Ornop, komunitas dan juga pihak-pihak lain. Teori ini menegaskan bahwa perusahaan harus selalu mempertimbangkan dan **menyeimbangkan** (penekanan oleh penulis)

kepentingan-kepentingan dari semua pemangku kepentingan (*stakeholder*).[2] Model Freeman ini menitikberatkan pada kepentingan dan keberlangsungan hidup para pemangku kepentingan yang akhirnya bersentuhan dengan aspek-aspek nilai dan moral. Dengan ini, Freeman mengklaim bahwa modelnya telah menambahkan satu dimensi baru dalam ilmu manajerial organisasi, yaitu dimensi etika. Menurut penulis, perspektif pemangku kepentingan milik Freeman ini menjadi pondasi penting untuk membangun konsep CSR.

Temuan-temuan Empiris

Permasalahan– sistem kontrak, sistem target dan upah minimum

Seperti yang sudah dipaparkan di atas, CSR tidak lepas dari kepentingan para pemangku kepentingan perusahaan. Sebagai permulaan, akan lebih baik untuk melakukan penelusuran mengenai setinggi apa tingkat keresahan buruh garmen di Indonesia (sebagai salah satu pemangku kepentingan perusahaan) atas permasalahan upah. Hal ini dianggap perlu karena ternyata, semua informan dalam penelitian ini mengklaim bahwa isu upah layak adalah prioritas utama bagi buruh garmen di berbagai wilayah Indonesia. Situasi pengupahan ini berjalan di tengah kondisi Indonesia, yang tidak seperti kebanyakan negara berkembang lainnya, menetapkan upah minimum di dalam kebijakannya. Namun penetapan upah minimum dalam kebijakan formal ini tidak mampu memuaskan para buruh, karena menurut para informan, upah minimum yang ditetapkan pemerintah tidak mencukupi kebutuhan dasar. Seperti dinyatakan aktivis serikat, "*Di Indonesia, upah minimum itu adalah angka maksimal pendapatan para buruh garmen.*" Maka, tidak mengherankan bila usaha-usaha untuk meningkatkan upah buruh garmen menjadi prioritas.

Kondisi upah minimum di Indonesia diperparah dengan, *"Kebanyakan dari perusahaan tidak mau mengikuti penetapan upah minimum yang ditetapkan pemerintah daerah",* ucap salah satu perwakilan serikat. Penegakan hukum yang loyo membuat para majikan merasa kebal hukum, dan sebagai akibatnya, para buruh mengaku bahwa mereka, "*Harus kerja lembur agar bisa memenuhi kebutuhan dasar.*" Tapi seringkali justru penetapan target produksi oleh pabrik-lah yang menciptakan lembur panjang. Hal ini menambah daftar panjang keresahan buruh garmen di permasalahan upah. Buruh seringkali dipaksa untuk lembur agar bisa memenuhi target produksi yang ditetapkan MNCs, dan umumnya tidak ada kompensasi tambahan untuk banyaknya waktu yang harus diluangkan buruh untuk bekerja ekstra.

Para informan dalam penelitian sepakat bahwa kondisi pengupahan di Indonesia bukan saja memprihatinkan, tapi juga secara pesat memburuk.

[2] Catatan penerjemah: Penulis mencantumkan definisi stakeholder dari Freeman sbb: anyone or any group in society who affect or is affected by the actions of the corporation or organisation, including owners, management, employees, suppliers, media, NGOs, community etc. Penerjemah seterusnya akan menggunakan istilah 'pemangku kepentingan' sebagai terjemahan dari istilah 'stakeholder'.

Keterpurukan ini tidak lepas dari andil Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang telah menjadi landasan hukum Pasar Kerja Fleksibel (PKF), sehingga terbuka ruang besar bagi perusahaan untuk menerapkan sistem kontrak di pabrik mereka.

Dari perspektif perusahaan, sistem kontrak jelas menguntungkan karena penggunaan tenaga kerja bisa benar-benar disesuaikan dengan kebutuhan pabrik. Volume pesanan dari MNCs tidak bisa diatur dan diprediksi, oleh karena itu, sistem kontrak bisa secara efektif dan signifikan menekan biaya produksi. Sedangkan dari perspektif buruh, praktik sistem kontrak membawa banyak masalah. Bukan hanya ketidakpastian kelangsungan kerja, buruh kontrak harus menghadapi teror perusahaan yang terus mengancam pemutusan kontrak kerja apabila mereka bergabung dengan serikat untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Tidak berhenti sampai di situ, perusahaan sadar betul bahwa para buruh kontrak ini sama sekali tidak memiliki daya tawar (tidak punya pilihan lain selain menerima status kontrak, *penj.*) sehingga perusahaan bisa memaksakan upah minimum dan kerja lembur tanpa bayaran. Jelas sudah mengapa para informan menjadikan sistem kontrak ini sebagai salah satu isu vital, karena sistem kontrak telah menjadi strategi andalan pabrik dalam menekan upah buruh semenjak UU Nomor 13 Tahun 2003 diberlakukan.

Masih banyak memang isu-isu yang dihadapi buruh garmen di Indonesia, dan tidak perlu diurutkan mana yang paling utama untuk diatasi. Namun penting untuk melihat bahwa upah minimum, sistem kontrak, dan juga sistem target produksi adalah tiga permasalahan yang dinilai sebagai penghambat kualitas hidup para buruh garmen di Indonesia.

Permasalahan –situasi politik, ekonomi dan hukum

Pemerintah Indonesia sejauh ini telah meratifikasi konvensi-konvensi dasar *International Labour Organization* (ILO) tentang pengupahan dan menetapkan jumlah upah minimum secara tahunan melalui lembaga Tripartit yang serikat buruh juga terlibat di dalamnya. Sekilas, dua kenyataan ini menunjukkan usaha negara melindungi pengupahan buruh secara hukum, sehingga timbul pertanyaan mengapa perlu ada CoC untuk mengatur jumlah upah buruh. Namun penelitian ini menunjukkan bahwa banyak kekuatan-kekuatan yang terus berusaha menekan jumlah upah minimum buruh yang mengakibatkan para buruh dewasa ini hidup diambang kemiskinan. Secara umum, para informan dalam penelitian ini merasa kepedulian pemerintah Indonesia hanya untuk menarik investor asing dengan menawarkan Pasar Kerja Fleksibel yang memberikan kebebasan, walaupun terbatas, bagi pengusaha untuk menerapkan sistem kerja kontrak. Selain itu, pemerintah juga terus mempertahankan upah buruh yang murah agar bisa memenangkan kompetisi dengan negara-negara yang juga menyediakan tenaga kerja murah. Praktik-praktik negara berkenaan dengan penetapan upah buruh ini menjadi semakin kompleks karena dilakukan dalam lingkungan kerja pemerintahan yang disesaki budaya korupsi.

Lembaga Tripartit dan Dewan Pengupahan, badan-badan formal yang mengurus pengupahan, tersebar di tingkat kabupaten, propinsi dan nasional. Setiap tahunnya, masing-masing wilayah mengukur upah minimum melalui survei biaya hidup yang dilakukan pihak pemerintah, pengusaha dan serikat. Pemerintah kemudian berwenang untuk menetapkan upah minimum berdasarkan rekomendasi dari perwakilan pengusaha dan serikat. Namun, menurut pihak serikat, pemerintahan yang korup dan kekuatan modal telah melestarikan praktik suap di Dewan Pengupahan. Seperti yang diutarakan aktivis Ornop "*Banyak pengusaha yang menyogok pegawai kementerian di daerah-daerah...//...di sini uang bisa melakukan banyak hal. Semua bisa dibeli dengan uang*." Perwakilan Ornop lainnya menambahkan, kekuatan tawar para pengusaha yang bergandengan dengan pemerintah untuk menekan upah buruh membuat situasi dimana pemerintah, "S*elalu berpihak kepada asosiasi pengusaha"*. Situasi yang membuat tuntutan dan kebutuhan para buruh selalu terabaikan.

Saat kita membicarakan tentang cara pemerintah Indonesia mengatasi relokasi pabrik dengan menggunakan praktik neoliberal (menetapkan upah minimum), kebencian bukan hanya tertuju pada pemerintah, melainkan juga pada MNCs. Para aktor buruh melihat, kontributor terbesar dari permasalahan upah buruh di Indonesia adalah perilaku MNCs yang terus menerus berusaha menekan biaya produksi, menekan upah buruh. Sistem pengupahan wilayah yang dipraktikkan pemerintah Indonesia, kebijakan upah minimum yang berbeda-beda, tidak membuat situasi menguntungkan bagi para buruh, karena Pemerintah Daerah juga berlomba menekan jumlah upah minimum. Menjadi praktik yang lumrah dilakukan perusahaan untuk memindahkan pabriknya karena mengejar upah minimum yang paling rendah, di mana selisih upah di wilayah yang berdekatan (bertetangga) bisa mencapai Rp 400.000. Jumlah tersebut menjadi fantastik dengan melihat kenyataan bahwa kisaran upah buruh hanya sebesar Rp 600 ribu – 1 juta rupiah per bulannya. Lagi-lagi, ini adalah strategi pemerintah untuk memajukan Pasar Kerja Fleksibel, dan MNCs-lah pihak yang paling diuntungkan.

Permasalahan–jumlah upah terkini dan CoC

Seperti yang sudah dipaparan di atas, para buruh garmen di Indonesia tidak hanya menghadapi persoalan upah minimum, juga harus berhadapan dengan apa yang mereka sebut 'roda politik'. Pada situasi seperti, MNCs mengoperasikan proses produksi dan CoC bentukan mereka. Maka pertanyaan yang muncul adalah, apakah isi CoC yang sekarang ini mampu memperbaiki situasi pengupahan buruh di Indonesia? Dengan kata lain, sudahkah proses pengenalan CoC di pabrik-pabrik garmen berorientasi ekspor di Indonesia memungkinkan para buruhnya untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup mereka? Saat pertanyaan-pertanyaan tersebut penulis tanyakan kepada para informan, terbentuk sebuah konsensus bahwa CoC tidak bisa membuat penghasilan buruh menjadi lebih tinggi dibanding jumlah yang ditetapkan pemerintah. Justru CoC semata-mata hanya

mengikuti peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah. Seperti yang diungkapkan salah satu aktivis Ornop, CoC hanya bisa, "*Membantu buruh untuk mendapatkan upah minimum."* Tapi karena "*Jumlah upah minimum itu tidak cukup untuk hidup. Ini sungguh konyol."* Sedangkan salah satu serikat menjelaskan, "*Perusahaan pembeli itu mempunyai pandangan kalau mereka tidak melanggar ketentuan pemerintah, maka tidak ada masalah, semua baik-baik saja.*" Komentar-komentar seperti ini menggambarkan sikap umum serikat dan Ornop yang melihat tidak bergunanya CoC dalam mewujudkan upah layak. Jelas, situasi pengupahan buruh garmen Indonesia yang bekerja di pabrik-pabrik pemasok bagi MNCs menggambarkan adanya ketimpangan antara upah yang diterima buruh dengan biaya yang dikeluarkan untuk hidup.

Walaupun CoC tidak bisa menjadi perangkat efektif untuk mewujudkan upah layak bagi buruh, namun selama ini, ada kasus-kasus tertentu di mana CoC berhasil digunakan oleh para serikat untuk menuntut perusahaan yang melakukan pelanggaran pembayaran upah minimum. Dalam kasus-kasus pelanggaran seperti ini, para buruh kadang menggunakan CoC, jalur legal, untuk menekan perusahaan membayarkan upah minimum yang sudah ditetapkan pemerintah. Sekalipun begitu, meski jelas terjadi pelanggaran, ada beberapa faktor yang membatasi kegunaan CoC dalam kasus-kasus pelanggaran pengupahan. Hal *pertama* yang sering dikeluhkan oleh pihak serikat dan Ornop adalah tentang kurangnya atau bahkan tidak adanya sosialisasi CoC ke kalangan buruh. Sehingga, banyak buruh garmen di Indonesia yang tidak sadar atau kurang mengetahui kegunaan CoC, apalagi cara menggunakannya. Menurut para informan, baik itu pihak pabrik ataupun perusahaan pembeli tidak memberikan informasi atau pelatihan-pelatihan CoC. "*Banyak teman-teman buruh di pabrik yang tidak sadar kegunaan CoC. Bagi mereka, CoC itu hanya sebuah pengumuman yang dipajang di tembok semata*" dan bahkan "*Para buruh ini tidak tahu bekerja untuk* brand *apa.*" Karena itu, "*Untuk memperjuangkan upah layak, kami tidak menggunakan CoC, karena perusahaan telah merahasiakannya dari kami (buruh).*" Komentar-komentar seperti ini muncul saat penulis membicarakan persoalan kurangnya kesadaran tentang kegunaan CoC. Namun, para buruh (serikat) sadar akan kegunaan berkolaborasi dengan Ornop lokal dan internasional.

Selain kurang sosialisasi, faktor lain yang membatasi kegunaan CoC adalah kurangnya interaksi antara serikat dan perusahaan-perusahaan pembeli. Selama di lapangan, penulis beruntung bisa menyaksikan jalannya kasus persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang melibatkan satu pabrik yang memproduksi barang untuk beberapa *brand* dengan 650 orang buruh. Pabrik tersebut telah melakukan pelanggaran pembayaran upah. Buruh hanya dibayar setengahnya upah minimum pada Juli 2009, sedangkan bulan berikutnya tidak dibayar. Padahal selama kurun tersebut, produksi untuk MNCs terus berjalan. Kemudian pada September, bukannya terjadi pembayaran upah, pabrik menghentikan produksi secara tiba-tiba, tanpa ada pengumuman atau pemberitahuan kepada buruh. Saat pabrik berhenti produksi, pemilik pabrik tidak pernah terlihat lagi. Para buruh

membawa kasus pelanggaran upah ini ke PHI dan menduduki pabrik hingga hakim mengeluarkan keputusan di persidangan. Sebenarnya para buruh skeptis dengan sistem peradilan di Indonesia. Salah satu buruh mengatakan, "*Hukum di Indonesia itu abu-abu, tidak ada kejelasan mana yang hitam dan putih. Tidak ada yang bisa diharapkan. Negara tidak mau mendukung kami*." Para buruh yang menuntut keadilan ini sebenarnya sudah berusaha menghubungi beberapa Ornop internasional, tapi hingga waktu wawancara dilakukan, mereka belum mendapatkan respons apapun. Alasan mengontak Ornop internasional karena menganggap Ornop internasional mampu membuat kampanye untuk setiap kasus upah yang muncul ke permukaan (persidangan). Saat penulis menanyakan apakah mereka telah mencoba langsung menghubungi pihak perusahaan pembeli, *"Belum, kami belum bertemu pihak pembeli..//... Kami tidak punya akses untuk menghubungi mereka,"* kata mereka.

Penulis menelusuri persoalan di atas dan menemukan fakta bahwa ada keraguan di kalangan buruh terhadap perusahaan pembeli, "*Perusahaan* brand *menolak bertanggung jawab atas kondisi yang terjadi di sini. Mereka terus mengulang jawaban yang sama...//..bahwa ini semua bukan tanggung jawab mereka".* Sehingga, bukan saja tidak memiliki pemahaman yang cukup mengenai CoC, ruang diskusi dengan MNCs juga tertutup rapat bagi buruh di Indonesia.

Para buruh juga mengekspresikan kekhawatiran mereka menggunakan CoC karena pengalaman dimana perusahaan merelokasi pabrik saat dituntut pertanggungjawabannya memenuhi upah minimum. Saat perusahaan pembeli mendapatkan laporan pelanggaran, mereka biasanya akan menekan perusahaan pemasok (pabrik) untuk menaati CoC. Bila ini terjadi, ada dua hal yang biasa terjadi. *Pertama,* perusahaan pemasok setuju untuk menaati isi CoC (walau sebetulnya hal tersebut tidak akan mengubah apa-apa) dan perusahaan pembeli tidak akan sadar bahwa pelanggaran masih terus berjalan, yang dikarenakan minimnya keterlibatan buruh dan serikat dalam proses pengawasan dan pemeriksaan. Seperti yang dijelaskan salah satu buruh, "*Pabrik menerapkan standar ganda. Mereka bilang ke pembeli bahwa mereka telah mengimplementasikan CoC, tapi tidak berkata dan berbuat apa-apa untuk menjamin kesejahteraan buruh."* Skenario *kedua* adalah perusahaan pemasok gagal menaati CoC dan akhirnya perusahaan pembeli merelokasi proses produksi ke tempat lain. "*Para buruh tidak suka CoC. Kami takut menggunakan CoC, karena saat tuntutan kami keluar ke permukaan, para pembeli akan menghentikan pesanan mereka dan kami akan kehilangan pekerjaan."*

Tampaknya kondisi saat ini memang tidak menguntungkan bagi para buruh garmen di Indonesia karena terbatas dan lemahnya perangkat untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Tapi bagian berikut ini, mengenai 'Strategi Perjuangan', memaparkan bagaimana serikat buruh dan Ornop di Indonesia secara aktif menggunakan berbagai strategi dan metode untuk mengatasi semua hadangan, ancaman dan permasalahan yang mereka hadapi dalam mewujudkan upah layak.

Strategi Perjuangan - Pemberdayaan

Diskusi penulis dengan para informan mengenai strategi-strategi perjuangan membuktikan bahwa fokus utama perjuangan adalah pemberdayaan buruh dan peningkatan kapasitas pengetahuan serta daya tawar serikat. Berkenaan dengan penelitian ini, semua orang yang penulis temui di Indonesia sepakat, kunci sukses perjuangan adalah terwujudnya persatuan serikat-serikat yang kuat. Ornop-ornop dan beberapa serikat berusaha mencapai hal tersebut dengan memfasilitasi beragam lokakarya pembangun kapasitas (*capacity building-workshops*) yang mempertemukan pihak serikat dengan para ahli. Lokakarya yang dilakukan salah satunya adalah membicarakan hukum perburuhan, sistem peradilan, untuk membekali serikat saat menjalankan peran 'pengacara' membela buruh di persidangan. Ada juga lokakarya yang fokus membahas kemampuan bernegosiasi dan upah buruh di mana perwakilan-perwakilan serikat berkumpul dan berbagi pengalaman mereka mengatasi pelanggaran upah di masing-masing pabrik. Esensi dari berbagi pengalaman ini adalah agar setiap serikat bisa belajar mengidentifikasi permasalahan yang berkenaan dengan upah dan bagaimana serikat mengatasi permasalahan tersebut. Lewat metode berbagi pengalaman, diharapkan kemampuan serikat dalam menaksir kebutuhan hidup para anggotanya dapat meningkat sehingga bisa mempunyai daya tawar lebih kuat di Dewan Pengupahan. Bisa dikatakan, metode ini mendemitosisasi perhitungan upah yang selama ini didominasi oleh pengusaha dan pemerintah.

Para ahli menilai, serikat-serikat di Indonesia terfragmentasi secara eksternal maupun internal (Ford, 2006; Caraway, 2006). Penilaian ini dibenarkan oleh para informan yang melihat fragmentasi ini sebagai sebuah penghalang perjuangan. Namun, aktor-aktor lokal perburuhan terus berusaha mengatasi halangan ini dengan membangun jaringan dan membentuk aliansi, karena mereka sadar betul bahwa fragmentasi hanya akan melemahkan mereka. Satu contoh aliansi buruh yang baru-baru ini dibentuk adalah Forum Buruh DKI Jakarta (2009) yang terdiri dari 14 serikat. Forum ini bertujuan mempersatukan serikat-serikat dan menghasilkan satu suara tentang jumlah upah buruh di Jakarta yang akan dibawa ke Dewan Pengupahan saat bernegosiasi dengan pengusaha dan pemerintah.

Walaupun usaha pemberdayaan lebih fokus pada meningkatkan daya tawar serikat dalam mengimbangi kekuatan pengusaha dan pemerintah, bukan MNCs, namun bukan berarti mereka mengabaikan CoC dalam strategi ini. Pada 2004, jaringan CoC dibentuk di Indonesia dengan dana dari Ornop internasional. Ide di balik pembentukan jaringan ini adalah untuk menyediakan latihan-latihan berkenaan dengan CoC yang diperuntukkan bagi serikat dan buruh. Latihan-latihan ini diharapkan dapat membantu serikat dan buruh menggunakan CoC untuk menuntut hak mereka. Selain itu, jaringan dirian Ornop internasional ini juga mendampingi serikat dalam kasus-kasus PHI dan menyediakan dana hukum. Namun, sampai saat ini, belum ada pujian yang ditujukan kepada jaringan CoC. Sebaliknya, kritik terhadap

jaringan CoC bermunculan yang menganggap segala usaha dan cara kerja jaringan ini lemah dari segi koordinasi dan komitmen.

Strategi Perjuangan–Penelitian Upah Layak

Serikat buruh percaya bahwa hasil penelitian upah layak bisa menjadi perangkat penawaran saat bernegosiasi dengan Dewan Pengupahan, dan karena itu mereka aktif melakukan penelitian-penelitian tentang upah layak. Dalam melakukan penelitian, serikat seringkali berkolaborasi dengan Ornop, namun tidak sedikit yang menentukan topik penelitian sendiri. Baik berkolaborasi atau secara mandiri, penelitian-penelitian ini memiliki beberapa kesamaan. *Pertama*, berbeda dengan survei yang dilakukan Dewan Pengupahan, penelitian-penelitian ini secara aktif melibatkan perspektif-perspektif buruh. *Kedua,* semua hasil penelitian yang dilakukan serikat mengarah pada kenyataan bahwa ada ketimpangan besar antara upah minimum yang ditetapkan pemerintah dengan biaya kebutuhan hidup yang 'layak'. Saat laporan ini dibuat upah minimum buruh berkisar antara Rp 600 ribu – Rp 1 juta (60–100 dolar AS), yang berbeda berdasarkan wilayah. Sedangkan hasil penelitian kehidupan layak yang dilakukan serikat menunjukkan angka sekitar Rp 3 juta (300 dolar AS) untuk buruh bisa memenuhi kebutuhan pokoknya.

Penjelasan atas ketimpangan ini antara lain permasalahan yang melekat di struktur Dewan Pengupahan, yang sudah dipaparkan di awal, dan juga perhitungan upah dalam survei Dewan Pengupahan. Angka upah minimum ditentukan berdasarkan 46 komponen yang mana komponen-komponen tersebut juga ditetapkan oleh pemerintah. Para buruh melihat ini sebagai masalah karena angka yang ditentukan di setiap komponen adalah angka terendah yang tidak benar-benar mewakili biaya hidup buruh. Survei komponen hidup layak (KHL) ini dikalkulasi berdasarkan harga produk di pusat grosir (*wholesale market*) yang lebih rendah dari harga pasar tradisional, dan harga terendah harian (fluktuasi harga produk di Indonesia berdasarkan hitungan jam). Selain itu, 46 komponen yang ditentukan pemerintah tidak mencakup semua kebutuhan hidup. Contohnya, komponen kesehatan tidak menyertakan biaya obat-obatan, melainkan hanya produk-produk kebersihan harian seperti sabun dan pasta gigi. Belum lagi perhitungan upah survei ini hanya menghitung satu orang saja tanpa memperhitungkan orang-orang yang bergantung pada buruh yang bersangkutan (orangtua, pasangan, anak). Penetapan upah berdasarkan survei ini kemudian memaksa para buruh untuk masuk ke dalam jeratan perputaran roda hutang yang kejam.

Hasil penelitian upah layak menjadi strategi utama bagi serikat untuk melakukan tawar menawar jumlah upah minimum dengan pengusaha dan pemerintah. Namun para informan mengakui bahwa strategi ini jarang mereka gunakan saat mereka berdiskusi dengan MNCs. Alasan serikat tidak menekan MNCs dalam urusan upah karena secara umum mereka berpendapat bahwa pihak pembeli tidak bersedia membuka ruang diskusi mengenai isu pengupahan. Sikap serikat yang

tidak menekan MNCs ini dihujani kritikan. Namun, ada satu inisiatif serikat yang akhirnya menjadi tameng kritikan, yaitu strategi Aliansi Play Fair.

Strategi Perjuangan–Aliansi Play Fair

Aliansi Play Fair adalah koalisi antara serikat, Ornop lokal dan internasional yang dibentuk pada 2004, tepat sebelum Olimpiade di Athena. Organisasi-organisasi yang tergabung dalam aliansi ini resah melihat pelucutan-pelucutan hak yang dialami buruh pabrik industri produk olahraga (*sportware industry*) dan menilai momen Olimpiade tepat untuk menuntut pertanggunggjawaban perusahaan-perusahaan tersebut (*Play Fair at the Olympics*). Kemudian di tahun 2008, kampanye Play Fair kembali berkobar bersamaan dengan detik-detik persiapan Olimpiade 2008 di Beijing, menuntut perusahaan-perusahaan pembeli (*brands*) bertanggung jawab atas kondisi kerja di rantai produksi mereka. Selama kampanye, 5 perusahaan *brand* besar menunjukkan kesediaannya untuk berdialog dengan serikat-serikat dan Ornop untuk memperbaiki praktik perburuhan mereka. Namun mereka menuntut dialog tersebut dilakukan dari satu negara ke negara lain, dan saat itu negara pertama yang dipilih menjadi 'tuan rumah' dialog Play Fair adalah Indonesia.

Indonesia menjadi tempat pertama diadakannya pertemuan-pertemuan antara pihak serikat dengan Ornop-Ornop lokal dan internasional yang berhadapan dengan pihak perusahaan pemasok dan perusahaan-perusahaan *brand* produk olahraga. Para informan dalam penelitian ini melihat Aliansi Play Fair sebagai satu bentuk pertemuan paling progresif, karena untuk pertama kalinya ruang dialog dengan MNCs terbuka. Pertemuan pertama diadakan pada November 2009 dengan mengedepankan isu-isu seperti kebebasan berasosiasi (*freedom of association* (FoA)), upah layak (*living wage*) dan sistem kontrak (*the contract system*). Berkenaan dengan isu upah, informan yang ikut serta dalam pertemuan itu memaparkan bahwa sedikit sekali atau bahkan tidak ada kemajuan yang dihasilkan dalam pertemuan itu. Secara eksplisit informan tersebut menjelaskan bahwa isu upah adalah isu yang paling sulit didiskusikan oleh pihak pembeli karena isu upah langsung membawa dampak terhadap biaya pembelian MNCs. Selama pertemuan, MNCs terus berargumen bahwa produktivitas adalah ukuran yang paling tepat untuk meningkatkan upah. Apabila produksi meningkat, akan tercipta ruang yang lebih besar yang bisa dialokasikan untuk upah buruh.

Pihak MNCs sepakat, pertemuan November 2009 tersebut akan membicarakan satu per satu tuntutan. Serikat-serikat kemudian mengedepankan isu FoA sebagai isu yang pertama dibahas di Aliansi Play Fair. Sebagian pihak melihat, motif di balik pemilihan FoA sebagai isu pertama, karena FoA akan meningkatkan daya tawar buruh yang akhirnya bisa mewujudkan upah layak. Namun pihak lain justru mengindikasikan adanya keengganan pihak pabrik pemasok dan *brands* untuk membahas persoalan upah. Apapun motifnya, pembahasan mengenai FoA itu menghasilkan sebuah kesepakatan sementara yaitu serikat akan mengajukan proposal dalam bentuk protokol legal yang akan mengatur tentang FoA. Saat tesis ini

dituliskan (Maret 2010) pihak serikat sedang sibuk mempersiapkan protokol tersebut. Protokol legal ini nantinya akan mencakup hal-hal tentang FoA yang lebih detail dibanding CoC yang ada sekarang ini, dan juga secara detail memaparkan langkah-langkah yang dilakukan apabila pelanggaran terjadi. Proposal (draf protokol) ini akan didiskusikan lebih lanjut pada April 2010 dan diharapkan mencapai sebuah kesepakatan akhir.

Strategi Perjuangan–Aliansi Asia Floor Wage

Strategi lain yang digunakan serikat dan Ornop yang melibatkan MNCs, atau setidaknya bermaksud melibatkan, adalah Aliansi Asia Floor Wage. Aliansi ini mungkin bisa dilihat sebagai inisiatif paling ambisius dalam usaha mewujudkan upah layak. Aliansi ini dibentuk pada 2005 dan melibatkan beberapa organisasi-organisasi perburuhan dari berbagai negara Asia, temasuk di dalamnya serikat dan Ornop Indonesia. Maksud dari dibentuknya aliansi lintas perbatasan ini adalah untuk mencari jalan lain dalam mengatasi ancaman relokasi produksi dari MNCs. Selain itu, diharapkan aliansi ini bisa mencegah terjadinya kompetisi antara negara-negara produsen garmen dan tekstil di Asia dengan mengampanyekan *Asia Floor Wage*, yaitu sebuah standar upah terendah yang seharusnya didapatkan buruh garmen dan tekstil di negara-negara Asia. Standar itu mencakup kebutuhan dasar dan tabungan bagi para buruh sehingga bisa meningkatkan kualitas hidup, baik untuk diri sendiri atau orang-orang yang bergantung kepada mereka. Konsep *Purchasing Power Parity* digunakan untuk mendapatkan sebuah perbandingan jumlah upah minimum yang mencakup kebutuhan semua negara Asia.[3]

Organisasi-organisasi perburuhan di masing-masing negara Asia sekarang ini masih melakukan kampanye *Asia Floor Wage* (AFW), salah satu caranya dengan melobi pemerintah dan MNCs. Kampanye AFW di Indonesia sendiri dimulai pada Oktober 2008, diprakarsai oleh salah satu Ornop yang penulis wawancarai. Hingga saat ini, baru ada dua serikat Indonesia yang secara resmi bergabung dengan Aliansi AFW.[4]

Poster-poster AFW dipajang dan selembaran-selembaran dibagikan kepada anggota serikat yang tergabung dalam AFW. Namun, sepertinya usaha ini belum mampu membawa perkembangan yang signifikan dan cenderung berjalan lambat. Seperti yang dipaparkan oleh salah satu perwakilan serikat, "*Belum ada*

[3] Konsep *Purchasing Power Parity* adalah sebuah teori ekonomi yang digunakan untuk mengestimasi jumlah penyesuaian kurs mata uang antarnegara yang dibutuhkan untuk memungkinkan sebuah pertukaran yang seimbang, atau dengan kata lain menyeimbangkan kemampuan membeli dari kurs mata uang yang berbeda-beda. "*An economic theory that estimates the amount of adjustment needed on the exchange rate between countries in order for the exchange to be equivalent to each currency's purchasing power.*"
Lihat: http://www.investopedia.com/terms/p/ppp.asp#ixzz1ocPYDmXQ

[4] Website resmi *Asia Floor Wage Alliance,* http://www.asiafloorwage.org/asiafloorwage-structure-ALLIANCE.htm#indonesialink mencatat ada dua serikat dan satu Ornop Indonesia yang bergabung dengan Aliansi AFW, yaitu: Serikat Pekerja Nasional (SPN), Gabungan Serikat Buruh Independen (GSBI), dan Trade Union Rights Centre (TURC)

perkembangan dari kerja Asia Floor Wage." Faktor-faktor yang menghambat kampanye AFW antara lain adalah adanya sikap skeptis akan keberhasilan AFW, dan penilaian kurang efektifnya strategi yang selama ini digunakan untuk mempromosikan AFW. Salah satu perwakilan Ornop mengatakan, "*Inisiatifnya sih bagus, tapi bagi saya, sulit mengimplementasikannya...//... menerapkan upah buruh yang sama di semua negara Asia adalah sesuatu yang mustahil.*" Namun, ada juga Ornop yang masih melihat adanya harapan, "*AFW itu sangat ambisius, tidak mungkin diwujudkan dalam waktu singkat. Tapi saya suka idenya. Saya percaya ide ini bisa berhasil. Menurut saya, kita memang harus mulai melakukan sesuatu.*" Apapun responsnya, tidak bisa dimungkiri bahwa AFW adalah salah satu strategi dalam mewujudkan upah layak bagi buruh garmen di Indonesia.

CSR tanpa etika?

Beberapa peneliti berpendapat bahwa negara-negara berkembang di Asia memiliki hukum perburuhan yang cukup ketat, namun permasalahan hak-hak buruh muncul karena adanya jurang pemisah antara hukum perburuhan dengan praktik perusahaan di negara-negara tersebut (Egels-Zandén, 2007). Penelitian ini membenarkan pernyataan tersebut yaitu dengan marak pelanggaran hak buruh oleh perusahaan-perusahaan pemasok di Indonesia. Banyak perusahaan berhasil meloloskan diri dari jeratan hukum Indonesia karena lemahnya penegakan hukum dan lazimnya praktik korupsi. Namun, penulis ingin menambahkan satu dimensi yang memantapkan jurang pemisah antara hukum perburuhan dan praktik perusahaan, yaitu, melainkan hukum perburuhan di Indonesia sendiri masih jauh dari ketat karena tidak mencerminkan kebutuhan para buruh secara umum.

Penetapan upah minimum oleh Dewan Pengupahan (permerintah) berdasarkan survei yang dilakukan pihak-pihak perwakilan setiap tahun. Walaupun serikat buruh adalah salah satu perwakilan (lainnya adalah pengusaha dan pemerintah) dalam dewan, namun lemahnya daya tawar serikat terhadap ambisi pemerintah untuk menciptakan iklim investasi membuat upah buruh tetap saja rendah. Sulit untuk memenangkan pertarungan dengan perbandingan dua lawan satu, dan konsekuensi kekalahan ini adalah terabaikannya kebutuhan buruh. Menurut para informan, buruh garmen di Indonesia tidak pernah mendapatkan upah melebihi ketetapan pemerintah yaitu di kisaran Rp 600 ribu – Rp 1 juta (60 – 100 dolar AS) per bulan. Batas kemiskinan yang ditetapkan PBB adalah Rp 20 ribu per hari (2 dolar AS per hari), dengan begitu para buruh di Indonesia hidup atau mendekati kemiskinan. Indikasi lain yang menunjukkan kegagalan pemerintah memenuhi kebutuhan para buruh adalah komponen upah yang ditetapkan dalam survei Dewan Pengupahan. Sulit untuk menyangkal bahwa untuk bisa hidup sehat seseorang harus memiliki cukup uang untuk membayar perawatan dan obat yang menyembuhkan penyakit. Sedangkan biaya obat dan biaya pemeriksaan rutin tidak termasuk dalam komponen upah buruh. Kesehatan pun akhirnya tidak bisa terpenuhi hanya dengan mengandalkan upah. Itu baru satu aspek, kegagalan lain dari survei adalah dengan menetapkan jumlah setiap komponen dengan menggunakan harga terendah di pasar.

Asumsi bahwa buruh bisa membeli apa saja dan di mana saja sesuai kehendak mereka, adalah satu kesalahan besar. Buruh garmen Indonesia harus bekerja dengan jam yang panjang (lembur) untuk bisa memenuhi kebutuhan hidup dasar, dan tentu saja tidak banyak waktu tersisa bagi buruh untuk pergi belanja. Bila kita menambahkan kenyataan bahwa survei upah itu tidak menyertakan pemenuhan kebutuhan keluarga buruh (suami/istri, anak), maka tidak sulit untuk membayangkan kerja ekstra yang harus dilakukan agar tidak jatuh miskin. Survei upah buruh memang menyertakan komponen tabungan, namun jumlahnya yang sangat minim tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan buruh akan pendidikan. Sulit bagi buruh untuk meningkatkan kemampuan mereka karena tidak adanya dana, sehingga tidak mudah bagi mereka untuk meningkatkan penghasilan. Singkatnya, pembayaran upah rendah secara terus menerus menyebabkan sebuah siklus kemiskinan yang kekal bagi buruh.

Bila kita menggunakan perspektif pembangunan berkelanjutan (*sustainable development perspective*), pertumbuhan kemiskinan dan kerusakan lingkungan adalah fenomena yang menguatkan dan menambah kompleksitas pembangunan (Elliot, 2006), maka, mungkin rendahnya upah yang dibayarkan kepada buruh tidak hanya membuat kemiskinan semakin merajalela tapi juga merusak lingkungan hidup. Kalau pun kita kesampingkan aspek lingkungan, konsekuensi sosial dari buruh yang terjebak dalam lingkaran kemiskinan membuat mereka tidak bisa meningkatkan kualitas hidup, tentulah tidak sejalan dengan apa yang disebut pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*).

Penelitian ini menunjukkan bahwa MNCs terus mempertahankan argumen bahwa kenaikan upah harus didasari kenaikan produktivitas. Walaupun tidak ada isu etis dalam argumen tersebut, sepertinya aneh untuk mengasumsikan buruh mampu memproduksi lebih cepat dan banyak dengan kondisi kerja seperti sekarang ini. Target produksi yang ditetapkan pabrik sekarang ini saja sudah memaksa para buruh melakukan lembur tanpa bayaran. Todaro dan Smith memaparkan teori '*Circular and Cumulative Causation*' dari Myrdal yang menyatakan bahwa kehidupan yang tidak layak, yaitu bekerja dengan upah yang tidak layak, menyebabkan rendahnya produktivitas, dan begitupun juga sebaliknya (Todaro & Smith, 2006: 65). Oleh karena itu, argumen bahwa kenaikan upah harus didasari kenaikan produktivitas, hanya bisa berlaku apabila para buruh sudah bekerja dengan upah yang bisa memenuhi semua kebutuhan dasar mereka.

Kebijakan upah minimum pemerintah Indonesia jelas gagal mewujudkan kehidupan layak bagi para buruh garmen. *Codes of conduct* (CoC) perusahaan yang hanya memenuhi peraturan upah minimum juga jelas tidak membantu para buruh meningkatkan kualitas hidupnya. Benar memang perusahaan telah menjalankan tanggung jawabnya dengan menaati persyaratan yang ditetapkan pemerintah, tapi CoC adalah sebuah strategi inisiatif CSR perusahaan. CSR merupakan klaim atau pengakuan perusahaan yang berkomitmen terhadap tanggung jawab sosial dan

karena itu perlu ada dimensi etis di dalamnya. Model CSR dari Carrol dibangun dengan pemikiran bahwa CSR itu tidak hanya berurusan dengan hukum, tapi justru lebih menekankan pentingnya melampaui hukum (Carroll, 1979; 1991). Klaim CSR mengikat perusahaan dengan tanggung jawab etis untuk bertindak sesuai dengan ekspektasi masyarakat. Freeman kemudian menambahkan bahwa CSR juga harus bisa memenuhi keinginan beragam pemangku kepentingan dan menjaga kelestarian hidupnya (Freeman, 1983). Tidak ada keraguan, para buruh pabrik-pabrik subkontrak adalah pemangku kepentingan MNCs, melihat kenyataan bahwa kehidupan para buruh paling terpengaruh oleh tindak-tanduk MNCs. Penelitian ini juga tidak meragukan bahwa upah layak adalah aspek terpenting dalam kehidupan buruh, maka untuk memenuhi kepentingan pemangku kepentingan, MNCs harus mengatasi isu upah.

CoC adalah bentukan perusahaan sebagai respons dari tuntutan serikat dan organisasi-organisasi yang meneriakkan kondisi kerja yang lebih baik, termasuk kenaikan upah. Isu kenaikan upah, sekarang ini adalah isu yang difokuskan dan dikampanyekan secara internasional (Rena Kläder), maka jelas ada ekspektasi dari masyarakat internasional agar MNCs menghormati kebutuhan hidup para buruh. Membentuk CoC yang tidak mampu memenuhi kepentingan para buruh adalah seperti membuat obat yang bukan menyembuhkan melainkan memperparah penyakit, dan juga bertolak belakang dengan inti dari program CSR.

CSR tanpa adanya interaksi?

Terdapat tiga faktor yang menunjang analisis data empiris yang menyatakan bahwa MNCs gagal bekerjasama dan bertanggung jawab atas kesejahteraan buruh garmen di Indonesia. Faktor-faktor tersebut adalah lemahnya penerapan CoC, kurangnya progres dalam kampanye Aliansi Asia Floor Wage (AFW) dan kurang antusias dan terbatasnya partisipasi MNCs dalam Aliansi Play Fair. Berikut penjelasan dari ketiga faktor tersebut.

Lemahnya Penerapan CoC di Pabrik.

Bukti yang sangat jelas menujukkan kurangnya interaksi antara buruh dan MNCs adalah kenyataan bahwa para buruh seringkali tidak mengetahui perusahaan *brand* apa yang mempekerjakan mereka. Bukti lanjutan dari tidak adanya kerjasama ini terdapat pada penjelasan pemimpin serikat buruh yang menceritakan bagaimana para buruh merasa tidak pernah diinformasikan tentang CoC, bahwa CoC hanyalah, "*sebuah poster yang terpajang di tembok*." Pengalaman penulis yang menyaksikan secara langsung persidangan PHI memberikan satu pencerahan baru. Para buruh yang terlibat dalam persidangan tersebut mengatakan, "*...[T]idak memiliki hubungan*." dan "*Minimnya akses*" dengan perusahaan pembeli (*brand*). Selama wawancara, permasalahan tentang minimnya keterlibatan buruh dalam proses pengawasan (*monitoring*) dan pemeriksaan (*auditing*) pabrik, muncul ke permukaan. Para buruh melihat ini sebagai masalah besar karena MNCs akhirnya tidak pernah terpaparkan dengan kondisi riil di dalam pabrik. "*Pabrik akan menyiapkan semuanya,*

dan saat pembeli datang, maka semuanya akan tampak baik-baik saja. Tapi saat pihak pembeli meninggalkan pabrik, semua kembali ke kondisi normal, yaitu kondisi yang buruk," jelas seorang buruh. Interaksi langsung para buruh dengan MNCs mengenai kondisi kerja sangatlah minim dan kalau pun ada interaksi tersebut diintervensi oleh pihak pabrik.

Aliansi Asia Floor Wage

Praktik pengurangan biaya produksi oleh MNCs, berdampak besar terhadap buruh. Praktik ini tidak hanya membuat pemerintah berlomba-lomba menurunkan upah buruh untuk tetap menarik perhatian para investor asing, juga membuat para buruh takut untuk memperjuangkan hak mereka. Buruh garmen Indonesia berada di posisi terjepit, bukan saja menghadapi kompetisi global, tapi harus menghadapi kompetisi lokal antarwilayah industrial karena diberlakukannya sistem legislatif (perwakilan daerah) yang ditetapkan pemerintah.

Sebagai respons dari ancaman relokasi pabrik, serikat-serikat buruh bergabung dengan aliansi Asia Floor Wage (AFW). Inisiatif ini patut dihargai. Namun, kurang efektifnya metode kampanye AFW yang dilakukan di Indonesia, menjadikan strategi ini terasa sangat minim pengaruhnya. Beberapa aktor perburuhan pesimis bahkan tidak percaya bahwa AFW bisa berhasil. Bagi sebagian mereka, AFW terlalu ambisius dan mustahil dilakukan. Sedangkan yang bergabung dengan AFW, hanya menggantungkan harapan dengan melihat strategi ini sebagai satu bentuk usaha konkret mewujudkan upah layak di Asia, khususnya Indonesia. Melihat kenyataan bahwa sampai saat ini serikat-serikat dan Ornop yang bergabung dengan AFW masih mencari strategi untuk membuat pemerintah dan MNCs bergabung, membuktikan bahwa kampanye AFW di Indonesia tidak mengalami kemajuan, bila tidak mau dikatakan gagal.

Poin utamanya bukan mengeritik kerja serikat ataupun Ornop, tapi menggambarkan bagaimana di Indonesia tidak ada interaksi dan hubungan baik antara buruh dengan MNCs. Bila memang ada, seharusnya sekarang ini sudah terjalin dialog yang membahas jalan terbaik untuk mengatasi isu upah. Tapi yang terjadi justru penguluran waktu dalam membahas persoalan upah. MNCs seperti enggan membahas soal upah dan aktor-aktor perburuhan juga berkompromi dengan setuju membahas hal lain terlebih dahulu (*Freedom of Association* (FoA)).

Aliansi Play Fair

Aliansi Play Fair dan pertemuan-pertemuan yang berjalan di Indonesia antara serikat-pengusaha-pembeli (*brand*) adalah sebuah tanda bahwa interaksi dan inisiatif dari semua pihak sedang berjalan. Karenanya perlu diberikan apresiasi. Menurut para informan, Aliansi Play Fair adalah satu-satunya inisiatif teraktual yang mempertemukan serikat, Ornop buruh dengan para pihak pembeli. MNCs tidak hanya menerima laporan pelanggaran, juga membahasnya lebih lanjut untuk membentuk protokol legal yang mengikat pabrik. Nada-nada optimis memang terdengar jelas dari

pihak serikat dan Ornop, tapi bukan berarti tidak ada nada-nada putus asa yang keluar dari mulut mereka. Data empiris menunjukkan, sikap MNCs telah membuat pihak serikat dan Ornop merasa putus asa membicarakan soal upah. Usaha mereka untuk menginformasikan kondisi pengupahan telah tertutup dan yang terjadi justru pengalihan bahasan mengenai hukum-hukum *Anti-Trust* (*Anti-Tust laws*). Pihak pembeli (*brand*) gagal melihat kondisi upah ini dari persepektif para buruh, karena menolak untuk mempertimbangkan penelitian upah dan bersikeras bahwa upah akan naik seiring meningkatnya produktivitas. Hasil dari semua ini adalah pembahasan FoA yang disikapi dengan optimis oleh para informan, namun nada pesimis keluar saat membicarakan potensi dialog dengan MNCs untuk membahas upah layak. Semua ini menjadi sinyal bahwa para pembeli kurang serius dalam menjalani komitmen mereka untuk benar-benar mengatasi permasalahan-permasalahan yang mendasar.

Sepertinya, kurang tepat bila kita memfokuskan diri pada spekulasi tentang pertemuan-pertemuan ke depan dan mengeritisi pihak pembeli yang sekarang ini bersedia untuk berdialog. Mungkin lebih tepat bila kita menyadari bahwa hanya lima MNCs yang berpartisipasi dalam Aliansi Play Fair. Lima MNCs ini pun hanya segelintir dari industri MNCs yang menggunakan Indonesia sebagai area produksi mereka. Masih banyak usaha yang harus dilakukan di Indonesia untuk bisa menjalin interaksi, dialog dan kerjasama antara MNCs dengan para pemangku kepentingan mereka, yaitu para buruh. Sampai saat ini Aliansi Play Fair menjadi satu-satunya forum yang memungkinkan bagi para buruh berdialog dengan pihak perusahaan pembeli. Tidaklah berlebihan untuk mengatakan, MNCs garmen yang beroperasi di Indonesia gagal menjalankan konsep CSR yang menyaratkan adanya interaksi, dialog dan kerjasama antara perusahaan pembeli, pemasok dan para buruh.

Perlu juga diperhatikan, tidak mudah bagi serikat-serikat buruh untuk membahas dan membentuk satu proposal protokol legal yang nantinya akan diajukan dalam pertemuan. Memang sedikit membingungkan, melihat Aliansi Play Fair–yang dinilai sebagai usaha paling progresif dalam hal menjalin dialog dengan para pembeli – justru mendapat sambutan yang kurang antusias dari pihak serikat. Satu penjelasan yang mungkin bisa diterima adalah, adanya keraguan yang besar terhadap pihak pembeli. Para buruh selama bertahun-tahun hidup dengan kondisi kerja yang buruk, dan CoC yang seharusnya menguntungkan bagi buruh malah justru mengabaikan aspek terpenting bagi para buruh, upah layak. Sekarang ini, walaupun forum dialog telah terbentuk, pihak pembeli tetap saja menunjukkan keengganan untuk membahas soal upah. Rasa tidak percaya ini tentu saja menghambat perkembangan dialog dalam mengatasi isu-isu buruh, dan MNCs harus mulai menunjukkan keseriusan mereka dalam mempertanggungjawabkan hak-hak buruh.

Kekuatan hukum CSR?

Saat mengedepankan isu upah, MNCs gagal menyertakan elemen etis, interaksi dan kerjasama. Hasilnya, CoC menjadi perangkat negosiasi yang gagal menjamin upah layak bagi buruh. Bila memang MNCs telah memutuskan untuk masuk ke arena

CSR (karena sifatnya yang sukarela, mereka bisa saja menolak untuk terlibat CSR), dan darinya mendapatkan keuntungan pencitraan, mereka harus secara jujur menjalankan pilar-pilar CSR. MNCs perlu benar-benar memerhatikan dan mendengarkan kebutuhan para buruh, kemudian mengambil tindakan-tindakan strategis yang sesuai dengan kebutuhan para konsituen mereka. Tidak bisa lagi MNCs mengabaikan persoalan upah, karena isu upah adalah prioritas utama yang perlu segera ditangani.

Namun penting untuk tidak melihat permasalahan ini secara sempit. Bila memang nantinya CoC berhasil mencantumkan jumlah upah bagi buruh, itu berarti kemenangan di satu peperangan. Mengganti isi CoC tidak serta merta menghadirkan kehidupan yang layak bagi para buruh garmen Indonesia. Masih banyak permasalahan-permasalahan lain yang terkait dengan upah selain isi CoC. Permasalahan ini melibatkan banyak aspek dan aktor yang membuat isu upah menjadi sangat kompleks. Penting untuk melampaui isu ini dari sekadar penetapan jumlah upah. Kita harus memperluas perspektif dan melihat hubungan-hubungan yang membuat penerapan CoC masih gagal hingga saat ini. Tanpa adanya perspektif yang lebih luas, meskipun kenaikan upah terjadi, namun para buruh masih akan terus merasakan sepatnya buah ketetapan upah minimum.

Perusahaan pemasok (pabrik) untuk para MNCs terancam dipindahkan pesanannya bila gagal memenuhi isi CoC dari pihak pembeli. Secara logis, seharusnya ancaman ini mendorong pemasok untuk mengikuti aturan CoC. Berdasarkan wawancara dengan pihak asosiasi pengusaha terbesar di Indonesia, diketahui bahwa prioritas utama para pengusaha adalah pesanan dari perusahaan pembeli. Sesuatu yang tentu saja lumrah bagi organisasi yang memang didirikan berdasarkan kepentingan bisnis. Tapi kenyataannya, banyak perusahaan pemasok justru melanggar CoC dan membayar upah di bawah upah minimum buruh yang ditetapkan pemerintah. Menurut para informan, dua hal yang bisa terjadi sebagai konsekuensi dari pelanggaran CoC, yaitu: Pemilik pabrik berhasil melarikan diri (menunjukkan lemahnya pengawasan dan pemeriksaan) atau MNCs memutuskan untuk pindah pabrik produksi. Ancaman relokasi pabrik (memindahkan pesanan dari satu pabrik ke pabrik lain, *penj.*) adalah satu cara yang dilakukan MNCs untuk menciptakan proses kepatuhan dalam produksi. Penting memang untuk memberikan hukuman juga penghargaan kepada perusahaan-perusahaan pemasok yang melanggar atau mentaati CoC. Tapi apabila hukuman dari pelanggaran CoC adalah relokasi pabrik, maka yang menanggung hukuman ini bukan hanya pemasok, juga para buruh. Mereka harus kehilangan pekerjaan.

Kita perlu pertanyakan alasan di balik pelanggaran CoC oleh perusahaan pemasok. Apakah karena para pengusaha ini adalah orang-orang tidak bermoral yang tidak peduli akan kehidupan buruh? Atau mungkin karena merasa tidak harus mematuhi CoC dalam berbisnis? Satu jawaban yang mungkin bisa menjelaskannya yaitu apabila perusahaan menaati CoC maka mereka menghadapi situasi dimana

biaya produksi lebih besar dari keuntungan yang didapatkan. Hal ini terjadi karena rendahnya margin ekonomi yang tersedia bagi mereka. MNCs yang terus menekan biaya produksi mengindikasikan bahwa mereka tidak bermurah hati soal margin. Hasil wawancara dengan serikat maupun asosiasi pengusaha menjelaskan, para pengusaha terus mendapatkan tekanan dari MNCs untuk menurunkan biaya produksi namun juga dituntut mematuhi CoC. Memaksakan penerapan CoC di dalam pabrik namun tidak memberikan ruang ekonomi yang menunjang implementasi CoC akan menghasilkan situasi dimana pihak pengusaha akan terus melanggar CoC. Lagi pula tidak ada kerugian yang berarti bila mereka tidak mematuhinya. Ruang ekonomi ini harus bisa menguntungkan bagi pengusaha, oleh karena itu MNCs harus mengubah model bisnis mereka dengan membiarkan biaya produksi meningkat sehingga akhirnya CoC benar-benar bisa diterapkan di pabrik.

Praktik pembelian pun perlu diatur ulang sehingga target-target produksi bisa lebih manusiawi dan pabrik bisa menerapkan peraturan-peraturan yang memang menjamin buruh untuk tidak lembur tanpa bayaran. Satu hal lagi yang penting adalah tidak menyalahgunakan sistem kontrak yang akhirnya semakin menyiksa buruh. Hal-hal tersebut adalah prasyarat agar CoC bisa diterapkan dengan baik.

Namun, pola bisnis yang menyediakan margin besar bagi pemasok, belumlah cukup. Masih perlu adanya jaminan bahwa keuntungan dari margin itu dialokasikan untuk kepentingan buruh. Walaupun pada dasarnya pengusaha itu bukan manusia jahat, tapi masih ada kemungkinan mereka ingin menikmati margin itu sendiri. Oleh karena itu ada dua hal yang perlu menjadi pertimbangan, *pertama*, perlu ada usaha untuk membuat para buruh tidak takut menggunakan CoC, yaitu tidak ragu melaporkan pelanggaran. Apabila laporan ini direspons oleh MNCs dengan tindakan relokasi, maka jelas CoC tidak efektif. MNCs perlu menjalin hubungan bisnis jangka panjang dengan pihak pabrik karena terbukti dengan kerjasama bisnis yang singkat, pihak pabrik tidak bisa hidup dari keuntungan dan akhirnya para buruh yang sengsara. Dengan adanya hubungan bisnis jangka panjang, buruh akan lebih berani untuk menggunakan CoC, dan pabrik pun mau tak mau mematuhi CoC. Hubungan yang lebih erat dan panjang bahkan mampu membuka ruang bagi pihak pabrik untuk mempekerjakan buruh secara permanen, sehingga status kontrak yang menjadi pendorong munculnya masalah upah bisa teratasi.

Kedua, perlu juga ikatan yang lebih solid antara pihak pembeli dengan serikat untuk menjamin CoC terlaksana. Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, kurangnya pengetahuan tentang CoC dan tidak adanya hubungan antara serikat dengan pihak pembeli, mengganggu efektivitas CoC sebagai perangkat penjamin hak-hak buruh. Jelas bahwa perusahaan perlu menjalin hubungan dan dialog kontinu dengan para buruh. Sebelum adanya hubungan yang erat dengan para buruh dan serikat, akan sulit bagi pembeli untuk mengidentifikasi pelanggaran yang terjadi. Hubungan dengan buruh dan serikat juga bisa meningkatkan efektivitas kontrol pengawasan dan pemeriksaan pembeli terhadap kinerja pabrik.

Tidak akan pernah ada kata cukup dalam menjalin komunikasi dan diskusi dengan para buruh tentang kebutuhan-kebutuhan mereka dan memerhatikan strategi-strategi yang mereka yakini bisa berhasil memenuhi kebutuhan tersebut. Jalinan ini bukan hanya menjadi dasar dari teori-teori CSR. Bila kita kesampingkan teori, maka sebenarnya jalinan ini adalah hal yang paling diharapkan para buruh. Hasrat para buruh untuk ikut terlibat dalam proses pencarian solusi terbaik dalam mengatasi permasalahan mereka, tidak hanya secara eksplisit diekspresikan saat wawancara, juga bisa terilustrasikan lewat fakta-fakta berikut.

Dalam pertemuan Play Fair, MNCs mengusulkan agar dibuat sebuah draf protokol tertulis yang membahas persoalan FoA, dan sekarang ini (2010) protokol tersebut sedang dipersiapkan oleh serikat-serikat. Saat penulis menanyakan perbedaan protokol legal ini dengan CoC, tidak ada yang bisa benar-benar membedakannya. Bahkan, salah satu aktivis Ornop yang terlibat dalam pertemuan Play Fair menginformasikan bahwa saat MNCs mengusulkan proposal tersebut, pihak serikat langsung menyetujuinya, walau sebenarnya mereka tidak tahu apa yang dimaksud dengan protokol legal. Aktivis Ornop itu berkata, "*Pihak serikat langsung membuka* google *setelah pertemuan selesai.*" Penulis menilai, pihak buruh tidak terlalu mementingkan perangkat apa digunakan untuk mengatasi permasalahan mereka, mereka hanya ingin ikut berpartisipasi dalam proses pembuatannya. Para buruh ingin agar MNCs mendengarkan kebutuhan mereka melalui dialog yang dilandasi rasa saling menghormati satu sama lain dan menghasilkan solusi bersama. Perwakilan serikat mengatakan, "*Tidak penting apakah jumlah upah minimum atau hasil kesepakatan lain, nantinya terkandung di dalam CoC, yang penting pihak* brand *sadar akan kebutuhan kami dan memperlakukan kami seperti manusia.*"

Peran serikat sebagai penghubung antara para buruh dengan MNCs sangatlah penting, karena melalui serikat, MNCs bisa mengetahui apa yang dibutuhkan para buruh. Melalui serikat jugalah, para buruh memiliki daya tawar saat bernegosiasi tentang upah yang lebih layak dengan pemberi kerja (pengusaha pabrik) atau pemerintah (Dewan Pengupahan). Kebebasan berasosiasi menjadi kebutuhan vital bagi para buruh di Indonesia, seperti yang terbukti dari strategi perjuangan yang memfokuskan pada pemberdayaan dan peningkatan kapasitas serikat. Satu hal yang mengindikasikan pentingnya FoA di Indonesia adalah dengan disepakatinya isu FoA sebagai isu pertama yang akan dibahas dalam Aliansi Play Fair. Bila memang MNCs serius dalam meningkatkan upah buruh dan hak-hak umum lainnya, mereka harus menjamin kebebasan berasosiasi bagi para buruh.

Apabila semua persyaratan di atas menjadi pertimbangan MNCs, maka potensi CoC menjadi perangkat yang benar-benar mampu meningkatkan kualitas hidup para buruh, bisa semakin besar. Namun jalan menuju ke sana tidaklah mudah atau singkat. Meskipun begitu, jalan tersebut harus ditempuh MNCs sebagai komitmen mereka pada CSR.

Kesimpulan

Dunia bisnis dewasa ini mengakui dan menganut perkembangan berkelanjutan (*sustainable development*). Untuk mencapai hal tersebut secara utuh, perlu adanya praktik-praktik etis. MNCs berusaha menerapkan ini dengan melibatkan diri mereka pada program CSR dan membentuk CoC yang harus diimplementasikan di pabrik-pabrik yang mereka kontrak. Penelitian ini menujukkan, CoC yang ada sekarang ini, mengacu pada hukum perburuhan nasional, terbukti tidak mampu menjadi perangkat yang meningkatkan kualitas hidup buruh. Jurang pemisah antara hukum perburuhan dan praktik bisnis di Indonesia bukan menjadi satu-satunya alasan dari tidak efektifnya CoC bagi buruh. Melainkan, hukum perburuhan yang tidak ketat (tidak memenuhi kebutuhan buruh) juga menjadi penghalang besar keefektifan CoC. Sulit untuk tidak menjadi putus asa saat berhadapan dengan sistem hukum perburuhan yang justru menjerumuskan para buruh ke dalam kondisi kerja yang buruk selama bertahun-tahun. Sedangkan CoC, yang seharusnya menjamin kesejahteraan buruh, gagal menjadi perangkat yang menjamin upah layak dan justru mengacu pada sistem hukum perburuhan yang merugikan buruh. Buruh harus berjuang dengan upah minimum yang mendorong atau memaksa mereka untuk tetap dalam kemiskinan dan menjalankan hidup yang tidak berkualitas.

Praktik CSR yang tidak menyertakan unsur etis di dalamnya hanya pantas dinilai sebagai perilaku perusahaan yang mematuhi hukum. Maka, sangat penting bagi MNCs untuk mengkaji ulang strategi CSR mereka sehingga kebijakan-kebijakan yang nantinya akan diberlakukan di pabrik-pabrik subkontrak, benar-benar membawa dampak positif terhadap orang-orang yang ingin mereka jamin kepentingannya, para buruh (*stakeholder*). Untuk bisa mewujudkan hal tersebut, perusahaan-perusahaan MNC harus menghapus pendekatan *one-size-fits-all* (satu ukuran dalam melihat kebutuhan buruh, *penj.*) dan mulai menyertakan konteks sosial (kebutuhan lokal, -*penj.*) tempat pabrik berdiri. MNCs juga perlu sadar bahwa dengan menggunakan strategi yang berlawanan satu sama lain (menekan biaya produksi dan sekaligus menekan penerapan CoC) tidak akan menciptakan perkembangan. MNCs perlu memastikan bahwa model bisnis mereka dan juga praktik-praktik pembelian mereka konsisten dengan semangat komitmen atas hak-hak buruh. Fokus perhatian utama adalah melakukan pendekatan CSR yang terintegrasi dan berdasarkan pertimbangan etis. Ini berarti semua keputusan bisnis dan juga bentuk interaksi MNCs dengan para buruh dan serikat dilandasi semangat untuk meningkatkan kualitas hidup buruh garmen di Indonesia.

Referensi

Caraway, Teri L. (2006), "Freedom of Association: Battering Ram or Trojan Horse?" *Review of International Political Economy,* vol. 13 no. 2, pp. 210-232.

Carroll, Archie B. (1979) "The Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance", *The Academy of Management Review,* vol 4 no 4, pp. 497-505.

Carroll, Archie B. (1991), "The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organisational Stakeholders", *Business Horizons,* Jul-Aug 1991.

Carroll, Archie B. (2004), "Managing Ethically with Global Stakeholders: A Present and Future Challenge", *Academy of Management Executive,* vol 18 no 2, pp. 114-120.

Egels-Zandén, Niklas (2007), "Suppliers' Compliance with MNCs' Codes of Conducts: Behind the Scene at Chinese Toy Suppliers"*,Journal of Business Ethics*, vol 75 no 1, pp. 45-62.

Elliott, Jennifer A. (2006), *An Introduction to Sustainable Development*, 3rd Edition. Routledge.

Field Study Interviews (no further detail provided in respect of the confidentiality of the informants)

Ford, Michele (2006), "Labour NGOs: An Alternative Form of Labour Organizing in Indonesia 1991-1998", *Asia Pacific Business Review,* vol 12 no 2, pp. 175-191.

Freeman, Edward R. & Reed, David L. (1983), "Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance", *California Management Review*, vol 25 no 3, pp.88-106.

Hovland Steindal, Eirik (2009), "Syr kläder för småpengar: Varför levnadslön måste ersätta minimilön i klädindutrin", Framtiden i våre hender, Oslo.

Play Fair at the Olympics, Press Release March 2004. http://www.fairolympics.org/countries/PLAYFAIRpress.pdf

Rena Kläder, www.renaklader.org, 2010-02-20

Todaro, Michael P. & Smith, Stephen C. (2006), *Economic Development*, 9th Edition. Pearson.

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dan Dampaknya bagi Buruh dan Serikat Buruh di Indonesia

Inkrispena Indonesia[1]

Abstrak

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (TJSP) merupakan konsep yang telah lama berevolusi, tetapi klaim universalitasnya belum juga tercapai. Buruh dan serikat buruh –keduanya adalah pemegang kepentingan terhadap perusahaan– tentunya terpengaruh oleh implementasi kebijakan TJSP. Tulisan ini terfokus pada penerapan TJSP yang memengaruhi buruh dan serikat buruh. Penelitian ini menemukan bahwa TJSP merupakan cara yang halus yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk menunjukkan perhatiannya mengenai kesejahteraan buruh, dan membujuk serikat buruh agar mau bekerjasama dengan manajemen perusahaan. Penelitian ini menemukan juga bahwa dampak TJSP terhadap buruh dan serikat buruh bervariasi; dari tidak berpengaruh, atau berpengaruh minimal, sampai berpengaruh buruk. Hasil dari penelitian awal ini menunjukkan bahwa pembentukan dan pengembangan serikat buruh merupakan hal penting untuk menghindari pelanggaran terhadap hak buruh dan untuk mengendalikan penerapan TJSP di dalam perusahaan melalui pembuatan perjanjian kerja bersama.

A. Pendahuluan

Konsep *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan* (TJSP) yang terbentuk saat ini dapat ditelusuri evolusinya sejak 1980 – 1990-an, ketika terjadi perubahan kondisi politik dan ekonomi global. Hal tersebut terkait dengan berjayanya nilai-nilai liberal pada politik Barat dan kehancuran ideologi kolektif. Perkembangan dalam teknologi komunikasi dan elektronik membuat diseminasi informasi menjadi lebih mudah dan cepat, yang berdampak pada pengkajian ulang secara radikal terhadap peran negara dan bisnis di masyarakat Barat. Ide dominan dalam pemikiran politik pada saat itu adalah pengurangan peran negara dan peralihan tanggung jawab yang lebih besar pada individu dan bisnis. Meskipun marak dengan aktivisme antikorporasi terkait dengan isu lingkungan hidup dan HAM, lobi yang dilakukan korporasi telah dengan sangat efektif menghancurkan usaha-usaha untuk mengatur aktivitas korporasi di tingkat global. TJSP menjanjikan perlindungan dari protes terhadap industri, menjadi industri yang mapan di pasar. Dalam periode ini, sejumlah besar inisiatif sukarela dan

[1] Tim Peneliti: Ayudya Fajri Anzas, Elizabeth Koesrini, Irwansyah, Khamid Istakhori, Muhammad Ridha, Ruth Indiah Rahayu, Tommy Ardian Pratama, Y. Wasi Gede Puraka

kode etik dikembangkan oleh perusahaan-perusahaan swasta dan organisasi internasional. Hal-hal di atas, menjadi panduan awal dalam implementasi TJSP. [2]

Tulisan ini menggunakan konsep TJSP yang diberikan oleh *World Business Council for Sustainable Development (WBCSD),*[3] dan mengacu pada dua elemen yang selalu muncul dalam definisi TJSP,[4] sebagai dasar dalam membuat perbedaan yang jelas antara kewajiban perusahaan dan aktivitas TJSP yang dilakukan oleh perusahaan.

Dengan tidak adanya standar yang baku sebagai panduan dan prinsip yang bersifat universal untuk melaksanakan TJSP, banyak perusahaan di Indonesia yang membuat interpretasi sendiri atas konsep TJSP dan mengadopsi konsep yang dianggap sesuai dengan tujuan dan strategi bisnis. Dalam penerapannya, identifikasi terhadap ruang lingkup TJSP (yaitu tanggung jawab) adalah pihak-pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan. Pada 1971, Komite Perkembangan Ekonomi (*Committee for Economic Development - CED*) memperkenalkan model TJSP bertingkat tiga (*three-tiered model of CSR*), yang sampai saat ini masih dapat dianggap *valid* dalam menentukan hubungan pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan.[5] Model TJSP bertingkat tiga dari Komite Perkembangan Ekonomi dapat digambarkan sebagai berikut:

- *Lingkaran Dalam* adalah tanggung jawab dasar dari perusahaan untuk membuat keputusan-keputusan ekonomi yang efisien terkait dengan keuntungan dan perkembangan perusahaan. Lingkaran ini mencakup pemegang saham, manajemen perusahaan dan buruh. Dalam pengaturan manajerial, hubungan dengan pemegang kepentingan dalam lingkaran ini diatur melalui manajemen keuangan dan sumber daya manusia, yang implementasinya dilaksanakan oleh departemen yang bersangkutan.
- *Lingkaran Tengah* adalah tanggung jawab perusahaan untuk berlaku sensitif terhadap perubahan kontrak sosial yang ada antara bisnis dengan masyarakat, ketika bisnis mengejar kepentingan ekonominya. Lingkaran ini mencakup pemasok (*supplier*), pelanggan, dan pesaing. Dalam pengaturan secara manajerial, hubungan dengan pemegang kepentingan dalam lingkaran ini kebanyakan dikelola melalui aktivitas operasi dan manajemen pemasaran. TJSP dalam lingkaran ini biasanya mengambil bentuk *market education*, *marketing-cause relationships*, dan pelayanan pelanggan atau pemberian sponsor.

[2] World Business Council for Sustainable Development Report. Corporate Social Responsibility Meeting: Changing Expectations WBCSD's first report on Corporate Social Responsibility. Geneva: WBCSD, 2000; Corporate Watch Report. What's Wrong with Corporate Social Responsibility? Oxford: Corporate Watch, 2006.

[3] World Business Council for Sustainable Development. loc.cit. p.3.

[4] Dwight .W. Justice. "Corporate Social Responsibility: Challenges and Opportunities for Trade Unionist". Geneva: Labor Education No.130 – Corporate Social Responsibility: Myth or Reality, ILO, 2003. p.2

[5] Kim Sbarcea. The Evolution of CSR. March 27, 2007. Available at http://thinkingshift.wordpress.com/2007/03/27/the-evolution-of-csr/ Accessed on March 10 2011; Agung Hermawan. Mengenal Lebih Dekat Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. Bandung: LBH Bandung & OCAA, 2008.

- *Lingkaran Luar* adalah tanggung jawab dan kegiatan perusahaan dalam mengembangkan lingkungan sosial secara aktif, dengan melakukan pengentasan kemiskinan dan mengatasi isu kepadatan penduduk di perkotaan. Lingkaran ini mencakup komunitas lokal, masyarakat secara luas, organisasi kemasyarakatan, dan pemerintah. Dalam pengaturan secara manajerial, hubungan dengan pemegang kepentingan dalam lingkaran ini kebanyakan dikelola oleh departemen hubungan masyarakat perusahaan. TJSP dalam lingkaran ini biasanya berbentuk aktivitas kedermawanan, proyek pengembangan masyarakat, dan sponsor penghargaan yang menargetkan orang-orang yang ada di luar perusahaan.

Secara umum, untuk kebutuhan penulisan ini, buruh sebagai salah satu pemegang kepentingan di Lingkaran Dalam dan pemegang kepentingan lainnya akan dibedakan menjadi pemegang kepentingan internal dan eksternal. Secara khusus bagi buruh, manajemen sumber daya manusia menangani penerapan TJSP, yang ditujukan untuk menyediakan fasilitas dan keuntungan bagi buruh yang tidak diatur oleh undang-undang, perjanjian kerja, dan atau perjanjian kerja bersama.

Untuk kebutuhan menemukan dan menggambarkan hubungan antara TJSP dengan perkembangan serikat buruh, TJSP internal di dalam tulisan ini dianggap sebagai semua hal yang diberikan oleh perusahaan yang tidak tercakup dalam undang-undang, perjanjian kerja, atau perjanjian kerja bersama. Terdapat indikasi bahwa motif tersembunyi dari program TJSP internal adalah untuk mengalihkan tuntutan buruh atau – lebih buruk lagi – melemahkan atau memberangus serikat buruh. Meskipun hukum di Indonesia mengakui hak untuk berorganisasi dan berunding (Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000), tapi praktik-praktik pemberangusan serikat masih merupakan hal yang umum terjadi. Tinjauan terhadap TJSP eksternal perusahaan dibahas dalam penulisan ini sebagai perbandingan terhadap TJSP internal perusahaan, dan sebagai alat untuk menentukan fungsi umum TJSP bagi perusahaan.

Dalam tulisan ini diasumsikan bahwa perusahaan menganggap TJSP lebih baik daripada serikat buruh dan perjanjian kerja bersama, di mana dengan menerapkan TJSP hak dan manfaat yang diterima oleh buruh akan dijamin oleh perusahaan, sehingga perjanjian kerja bersama tidak perlu dibuat dan keberadaan serikat buruh tidak perlu dipertahankan.

Tulisan ini bertujuan untuk meninjau hal-hal berikut:

(a) TJSP dari sudut pandang buruh dan manajemen;
(b) Manifestasi TJSP di dalam perusahaan;
(c) Kode etik di dalam penerapan TJSP;
(d) Dampak penerapan TJSP bagi perusahaan; dan
(e) Dampak penerapan TJSP bagi perkembangan serikat buruh.

Tujuan tulisan ini adalah memberikan gambaran penerapan TJSP yang dapat digunakan sebagai alat analisis, dan sudut pandang bagi pergerakan kelas buruh, sehingga dapat meningkatkan kekuatan tawar kolektif kelas buruh.

Subyek penelitian dalam tulisan ini adalah serikat-serikat buruh dari sektor industri yang berbeda-beda. Persepsi subyek penelitian dan manajemen perusahaan mengenai TJSP diteliti, diperlihatkan dan kemudian diperbandingkan. Sebagai tambahan, perbandingan dari posisi TJSP perusahaan dan perjanjian kerja bersama juga dibuat. Tulisan ini akan memotret penerapan TJSP yang memengaruhi atau tidak memengaruhi perkembangan serikat buruh di dalam perusahaan. Perusahaan dari empat sektor industri dipilih untuk menunjukkan bahwa dari berbagai macam program TJSP yang diterapkan oleh perusahaan, ada ide dasar bahwa TJSP merupakan limpahan kebaikhatian perusahaan dalam membagi keuntungan perusahaan. Terkait dengan kondisi perkembangan serikat buruh yang sangat bergantung pada manajemen perusahaan, di mana serikat buruh berada, maka kegiatan bisnis perusahaan juga akan dijelaskan secara singkat dalam tulisan ini.

Metodologi penelitian untuk tulisan ini adalah pendekatan kualitatif dan penelitian deskriptif. Tulisan ini akan dikembangkan menjadi berbagai bentuk kampanye yang dapat mendukung dialog yang berkelanjutan antara pihak-pihak pemegang kepentingan, terkait dengan penentuan batas antara TJSP dan bukan TJSP; dan batas-batas yang dapat menstimulasi perkembangan yang mungkin dijembatani antarberbagai pihak. Data yang mendukung tulisan ini diklasifikasikan menjadi: data primer yang merupakan data yang dikumpulkan secara langsung melalui Diskusi Kelompok Terfokus (Focus Group Discussions – FGD) dan wawancara dengan informan penelitian; dan data sekunder yang diperoleh dari serikat buruh, manajemen atau sumber-sumber lain. Teknik validasi yang digunakan adalah validasi ekologis dan metode analisis data yang digunakan adalah metode ilustratif. Proses pengumpulan data dilakukan dan diperoleh dalam rentang waktu 5 Februari – 20 Juli 2011.

B. Sekilas tentang TJSP di Indonesia

Di sebagian besar negara Asia, TJSP umumnya dipahami sebagai tindakan perusahaan untuk mengompensasikan ketidakadilan sosial dan ekonomi. Sudut pandang ini menimbulkan sejumlah implikasi, seperti menimbulkan pola pikir di masyarakat umum bahwa perusahaan berkewajiban untuk memenuhi hak masyarakat dalam hal perbaikan kondisi sosial, ekonomi dan lingkungan. Hal ini menjadi justifikasi bagi pemerintah untuk melepaskan kewajibannya terhadap masyarakat. Faktanya, TJSP memberikan lebih banyak keuntungan bagi perusahaan daripada bagi masyarakat, karena TJSP adalah metode yang sederhana tetapi efektif bagi untuk memeroleh legitimasi publik sebagai aktor sosial yang bertanggung jawab dan memiliki citra publik yang baik. Pada akhirnya, dengan TJSP akan menghasilkan peningkatan kekuasaan dalam masyarakat dan peningkatan keuntungan bagi

perusahaan. Di Abad ke-21, TJSP telah menurunkan peran pemerintah dalam perbaikan kondisi sosial, ekonomi dan lingkungan, dan pada saat yang bersamaan meningkatkan peran perusahaan di dalam masyarakat.

Indonesia dapat dianggap sebagai salah satu negara pertama di dunia yang menerapkan TJSP sebagai kewajiban bagi perusahaan di dalam undang-undangnya. Di dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Bab V Pasal 74. Kewajiban untuk menerapkan TJSP juga dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal, Bab IX Pasal 15 (b) dan pada Bab XVI pasal 34, yang menyatakan:

Kewajiban dalam klausul perundang-undangan di atas telah menjadi pusat perdebatan, karena bertentangan dengan konsep umum TJSP yang menekankan pada elemen sukarela dan inisiatif manajemen perusahaan. Tambahan lagi, peraturan pemerintah yang seharusnya menjadi kelanjutan pengaturan TJSP dari Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tidak pernah dibuat, sehingga menimbulkan kebingungan dalam penerapan, pengawasan dan pengendalian TJSP. Lebih jauh lagi, penerapan klausul di atas justru menjadi justifikasi bagi pemerintah Indonesia untuk memindahkan tanggung jawab (dalam kasus ini perlindungan sosial yaitu peraturan tentang pembayaran upah minimum, akses kesehatan, dan lainnya) ke perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Indonesia.

Pada umumnya penerapan TJSP banyak dikaitkan dengan isu-isu HAM, hak tenaga kerja, perlindungan lingkungan, dan antikorupsi, yang seringkali dilanggar oleh perusahaan dalam proses memaksimalkan keuntungan. Secara teori, TJSP merupakan konsep yang mendukung perkembangan, tetapi ketika TJSP dihubungkan dengan kepentingan perusahaan, menjadi alat promosi perusahaan.

Ketika TJSP dipergunakan sebagai bagian dari strategi perusahaan, bentuk-bentuk aktivitas yang umumnya dilakukan untuk terlihat bertanggung jawab secara sosial adalah: [6]

1. *Kegiatan kedermawanan perusahaan,* di mana perusahaan memberikan donasi dalam bentuk uang atau produk untuk kepentingan amal. Dengan cara ini perusahaan dapat menghindari kritik publik dan meningkatkan reputasinya.
2. *Kegiatan pemasaran dan promosi,* adalah bentuk kerjasama antara perusahaan dan lembaga amal, di mana lembaga amal akan memberikan dukungan pada promosi produk atau merek perusahaan dan akan menerima keuntungan dalam bentuk donasi dan peningkatan deskripsi, sedangkan perusahaan akan mendapatkan keuntungan melalui peningkatan tingkat penjualan produk.

[6] Corporate Watch Report. What's Wrong with Corporate Social Responsibility?. Oxford: Corporate Watch, 2006, and Agung Hermawan. Mengenal Lebih Dekat Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. Bandung: LBH Bandung & OCAA, 2008.

3. *Pemberian penghargaan* adalah suatu cara untuk menempatkan perusahaan sebagai ahli dalam isu sosial tertentu dan menjadi pelopor TJSP, termasuk juga pemberian donasi dalam jumlah besar.
4. *Kode etik* adalah cara perusahaan menunjukkan komitmen terhadap TJSP secara eksplisit, dengan mensosialisasikan nilai-nilai yang dianut dan standar perilaku yang diterapkkan oleh perusahaan.
5. *Pembuatan laporan sosial dan lingkungan* adalah cara untuk menunjukkan akuntabilitas ke berbagai pihak yang berkepentingan dengan perusahaan.
6. *Pengembangan masyarakat* adalah suatu bentuk propaganda perusahaan yang ditujukan pada lingkungan sosialnya untuk menunjukkan bahwa perusahaan peduli pada isu sosial yang timbul di sekitarnya.
7. *Efisiensi secara ekologis* adalah tindakan yang dilakukan perusahaan untuk meminimalisir dampak operasi perusahaan terhadap lingkungan, biasanya dilakukan pada aspek-aspek perusahaan yang dapat dilihat oleh publik atau di area-area di mana perusahaan dapat melakukan penghematan keuangan. Tindakan ini biasanya dilakukan oleh perusahaan-perusahaan yang memiliki aktivitas atau produk yang berdampak pada perusakan lingkungan.
8. *Investasi pada perusahaan yang memiliki fokus sosial* adalah tren di mana perusahaan-perusahaan multinasional yang besar membeli perusahaan-perusahaan kecil yang dibangun atas dasar sejumlah etika sebagai motivasi utama pendiriannya.

Dalam kaitannya dengan pemegang kepentingan perusahaan, secara teori untuk mendapatkan keuntungan maksimum, perusahaan harus dapat memuaskan pemegang kepentingannya, semakin banyak pemegang kepentingan yang dapat dipuaskan maka semakin banyak pula keuntungan yang dapat dihasilkan. Dalam praktiknya, perusahaan dapat memilih pemegang kepentingan yang menjadi prioritasnya, dan TJSP adalah cara yang efektif untuk memuaskan beberapa pemegang kepentingan pada saat yang bersamaan.

Dalam pelaksanaan TJSP, sebuah perusahaan akan mengambil tindakan-tindakan secara strategis, misalnya bekerjasama dengan otoritas lokal dalam penerapan TJSP, menggunakan media elektronik dan cetak untuk mensosialisasikan kegiatan TJSP, menempatkan spanduk perusahaan di lokasi-lokasi kegiatan TJSP, mengorganisasikan acara seperti forum diskusi, seminar, dan kompetisi yang dapat menunjukkan kepedulian sosial perusahaan. Pada akhirnya perusahaan dapat memengaruhi opini publik dan menciptakan citra yang bagus bagi merek dan atau perusahaan.

C. Studi Kasus: Deskripsi Perusahaan dan Serikat Buruh

Bagian ini menggambarkan tingkat perkembangan serikat buruh, deskripsi perusahaan, informasi serikat buruh dan penerapan TJSP. Karena sejumlah hal,

identitas perusahaan dan serikat buruh dirahasiakan, tetapi dapat diinformasikan apabila diperlukan.

1. Kasus PT Gamma

a. Deskripsi Perusahaan

PT Gamma adalah perusahaan multinasional yang beroperasi di bidang pembuatan dan pemasaran produk konsumen. PT Gamma memproduksi berbagai produk konsumen dalam kategori insektisida, pengusir serangga, pengharum udara dan pembersih untuk kebutuhan rumah tangga. PT Gamma terbentuk sebagai hasil akuisisi unit bisnis rumah tangga milik Alpha Co., oleh Beta Co., di tahun 2002.[7]

Kini, PT Gamma merupakan anak perusahaan Beta Co., yang berbasis di Racine, Wisconsin, di Amerika Serikat. Beta sendiri adalah perusahaan milik keluarga yang beroperasi di 70 negara dan menjual produknya lebih dari 100 negara di dunia.[8] Di Indonesia, PT Gamma memiliki tiga pabrik di Jakarta, Medan dan Surabaya. Manajemen perusahaannya berlokasi di Jakarta. Pabrik yang terbesar adalah pabrik Jakarta, yang memproduksi berbagai macam produk dan berteknologi tinggi, sedangkan pabrik di Medan adalah pemberi dengan keuntungan yang besar, karena harga bahan baku yang murah. Pabrik PT Gamma di Jakarta, berlokasi di Kawasan Industri Pulo Gadung, memiliki kurang lebih 500 buruh yang dapat dikelompokkan menjadi 400 orang buruh pabrik dan 100 orang staf manajemen.[9]

Dalam mengelola perusahaan yang beroperasi di berbagai wilayah di dunia, Beta Co., sebagai induk perusahaan, telah membentuk filosofi perusahaan yang berfungsi sebagai panduan operasi perusahaan dan untuk mengelola hubungan dengan semua pihak yang berkepentingan. Filosofi ini disosialisasikan secara internal dan eksternal. Secara internal, filosofi ini berfungsi sebagai prinsip dasar dan panduan bagi kebijakan dan tindakan perusahaan, termasuk penerapan TJSP. Secara eksternal, filosofi ini berfungsi sebagai bagian dari identitas perusahaan.[10]

Dalam pengelolaan TJSP eksternal, perusahaan telah mengintegrasikan program-program TJSP ke dalam program-program pemasaran, yang dikelola oleh departemen pemasaran perusahaan.[11]

---

[7] Situs web PT Gamma.
[8] Ibid.
[9] Diskusi Kelompok Terfokus 16 Mei 2011.
[10] Filosofi PT Gamma, dikutip dari situs web perusahaan.
[11] Publikasi Media PT Gamma dan Diskusi Kelompok Terfokus 16 Mei 2011.

b. Informasi Serikat Buruh[12]

Serikat Pekerja PT Gamma merupakan kelanjutan dari Serikat Pekerja Alpha Co., yang berdiri sejak 1988. Karena serikat buruh telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sejak mereka menjadi unit usaha dari Alpha Co., maka pada saat menjadi anak perusahaan Beta Co., PKB tersebut tetap digunakan.

Dari informasi yang diberikan oleh serikat buruh, melalui PKB perusahaan telah memberikan hak-hak buruh di atas standar yang ditetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Meskipun dalam kasus-kasus tertentu terkait dengan perawatan kesehatan buruh, perselisihan dan ketidakadilan masih dimungkinkan terjadi. Sebagai contoh, jika buruh membutuhkan biaya kesehatan yang melampaui batas asuransi, maka kasus tersebut ditentukan oleh keputusan Presiden Direktur. Tetapi sejauh ini, untuk permasalahan yang terkait dengan pekerjaan, serikat buruh masih dapat berkomunikasi dengan manajemen perusahaan dan manajemen perusahaan selalu mau mendengarkan, walaupun mereka tidak selalu memenuhi tuntutan buruh.

Dalam hal-hal tertentu, friksi masih terjadi antara serikat buruh dengan manajemen. Misalnya, pada saat serikat buruh mengetahui bahwa manajemen melanggar peraturan, seperti penerapan alih daya (*outsourcing*) di bagian inti produksi. Manajemen berargumen bahwa aturan tersebut masih dapat diperdebatkan; atau ketika manajemen berusaha mengubah kebijakan jam kerja dari 3 menjadi 4 shift dan kebijakan tersebut ditolak oleh buruh. Friksi antara manajemen dan buruh biasanya diselesaikan melalui komunikasi antara serikat buruh dengan manajemen perusahaan. Jika permasalahan tidak dapat diselesaikan melalui komunikasi kedua belah pihak, biasanya dibawa sampai ke tingkat Dinas Tenaga Kerja.

Serikat Pekerja PT Gamma adalah serikat buruh independen yang memiliki sekretariat dan fasilitas sendiri. Serikat buruh tidak menerima bantuan dari perusahaan dan fasilitas yang diterima oleh serikat buruh diatur dalam PKB.[13]

c. TJSP di PT Gamma

TJSP eksternal di PT Gamma terintegrasi dengan program-program *marketing* perusahaan. Perusahaan melakukan promosi produk melalui kegiatan sosial perusahaan. Beberapa bentuk kegiatan sosial dilakukan dalam promosi produk, antaranya fogging. Kegiatan ini dilakukan dengan tujuan untuk mendidik masyarakat agar menggunakan produk perusahaan.[14]

[12] Diskusi Kelompok Terfokus 16 Mei 2011.
[13] PKB Periode 2010 – 2012.
[14] Publikasi Media PT Gamma dan Diskusi Kelompok Terfokus 16 Mei 2011.

Perusahaan tidak memiliki dokumen khusus yang mereka sosialisasikan sebagai kode etik TJSP. Tetapi perusahaan menggunakan 'filosofi perusahaan' sebagai panduan di dalam mengelola hubungan dengan semua pemegang kepentingan. Dampak dari 'filosofi perusahaan' secara internal dapat dilihat pada komunikasi manajemen perusahaan dengan serikat buruh, dan secara eksternal pada komitmen perusahaan untuk menyediakan dan mempromosikan produk konsumen.[15]

Secara internal, terhadap buruhnya, perusahaan menunjukkan komitmen TJSP dalam bentuk pembagian keuntungan. Pembagian keuntungan ini merupakan bagian dari kebijakan perusahaan induk. Walaupun demikian, manajemen lokal perusahaan menolak untuk memasukkan kebijakan ini di dalam perjanjian kerja bersama, karena jumlah pembagian keuntungan berbeda antara satu anak perusahaan dengan yang lainnya, dan juga bergantung pada kontribusi keuntungan anak perusahaan ke perusahaan induk. (Terdapat perhitungan pengembalian modal investasi sejak perusahaan diakuisisi). Pembagian keuntungan ini diberikan 2 kali dalam setahun, dan setiap pembagian keuntungan nilainya setara dengan 10 persen upah buruh. Selain skema pembagian keuntungan, perusahaan juga memberikan bantuan kepada buruh, walaupun hal ini bergantung pada kasus tertentu dan dilakukan dengan menyesuaikan pada kondisi, misalnya pemberian subsidi kepada buruh yang menjadi korban banjir.[16]

2. Kasus PT Zeta

a. Deskripsi Perusahaan

PT Zeta adalah perusahaan multinasional yang beroperasi di bidang pembuatan aksesoris plastik untuk suku cadang kendaraan bermotor. PT Zeta memproduksi suku cadang seperti: saluran pembuangan udara, pelindung bemper, tutup kotak penyimpanan, lengan kursi, pelindung cahaya matahari, saluran AC, tangki penyimpanan air, dan tangki air pembersih kaca depan, untuk pelanggan dari industri kendaraan bermotor. Perusahaan ini didirikan di Jepang 1917, dan memasuki industri plastik tahun 1947. Perusahaan membuka pabrik di Indonesia pada 1997.[17]

PT Zeta adalah anak perusahaan Delta Co., Ltd.- Jepang, yang beroperasi di Jepang, Thailand, Indonesia, China, dan Amerika. Pemegang saham PT Zeta adalah Delta Co., Ltd – Jepang (90 persen), Epsilon & Co., Ltd – Jepang (5 persen), and Epsilon Singapore (Pte) Ltd – Singapore (5

[15] Ibid.
[16] Diskusi Kelompok Terfokus 16 Mei 2011.
[17] Situs web Delta Co., Ltd dan The Epsilon Group, serta Diskusi Kelompok Terfokus 5 April 2011.

persen).[18] Sebagai tambahan, untuk mendukung produksi pabrik, PT Zeta juga mempekerjakan 5 perusahaan yang menjadi subkontraktor untuk memproduksi aksesoris plastik. Saat ini perusahaan mengalami penurunan permintaan sampai dengan 60 persen sebagai dampak gempa bumi dan tsunami di Jepang pada Maret 2011. Pabrik PT Zeta di Indonesia berlokasi di Karawang International Industrial City (KIIC), dengan mempekerjakan 640 buruh, di mana 55 persennya (352 buruh) adalah buruh permanen dan 45 persen (288 buruh) adalah buruh kontrak dan magang.[19]

Dalam pengelolaan perusahaan, Delta Co., secara formal menciptakan dua moto perusahaan yang berfungsi sebagai dasar untuk membangun usaha. Perusahaan ini memiliki pengalaman selama 5 dekade dalam memasok berbagai produk plastik dengan kualitas tinggi. Perusahaan juga menawarkan teknologi yang maju serta hasil riset dan pengembangan terbaru untuk mengembangkan produk.[20] Karena PT Zeta di Indonesia berlokasi di kawasan industri dan tidak secara langsung berhubungan dengan produk konsumen, tetapi menjadi pemasok bagi industri kendaraan bermotor, maka perusahaan mengelola TJSP eksternalnya dengan memberikan kontribusi ke manajemen kawasan industri, yang melakukan pengelolaan TJSP eksternal bagi semua perusahaan yang berlokasi di kawasan industri tersebut.[21]

b. Informasi Serikat Buruh

Serikat Pekerja PT Zeta dibentuk sekitar tiga tahun yang lalu. PKB di PT Zeta dibuat sejak dua tahun terakhir. Menurut informasi serikat buruh, perusahaan telah mengagendakan untuk meningkatkan tunjangan yang diberikan kepada buruh pada negosiasi PKB berikutnya, karena sampai saat ini perusahaan hanya memberikan hak-hak buruh pada tingkat standar dari ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sejumlah tunjangan telah diberikan kepada buruh melalui PKB, tetapi jumlah total yang diterima masih tidak mencukupi untuk menutup kebutuhan buruh. Dalam hal penyediaan tunjangan yang memadai, buruh PT Zeta harus selalu meminta kepada manajemen perusahaan untuk setiap perubahan yang mereka harapkan, karena manajemen tidak selalu secara otomatis mengerti dan memberikan tunjangan yang memadai bagi buruh.

Dalam hubungan dengan manajemen perusahaan, Serikat Pekerja PT Zeta menghadapi permasalahan terkait dengan transparansi dan pembatasan terhadap akses informasi perusahaan. Friksi antara serikat buruh dengan manajemen PT Zeta timbul ketika manajemen mengeluhkan tingginya biaya

[18] Situs web The Epsilon Group.
[19] Diskusi Kelompok Terfokus 5 April 2011.
[20] Situs web Delta Co., Ltd.
[21] Diskusi Kelompok Terfokus 5 April 2011.

tenaga kerja karena setiap tahunnya premi *in-health* dan UMK meningkat. Tetapi di sisi lain perusahaan memberikan upah dan biaya *entertainment* yang besar bagi tenaga kerja asing. Pada saat serikat buruh mempertanyakan hal tersebut, manajemen berargumen bahwa ekspatriat Jepang memiliki keahlian yang berbeda. Serikat Pekerja PT Zeta juga mempertanyakan regulasi alih teknologi dari buruh ekspatriat ke buruh lokal, karena regulasi ini tidak pernah diterapkan oleh manajemen lokal, respons dari manajemen adalah regulasi tersebut masih dalam proses perencanaan.

Friksi lainnya antara serikat buruh dan manajemen terkait dengan program perusahaan untuk magang di Jepang. Permasalahan timbul pada saat buruh yang dipilih untuk mengikuti program magang akan kehilangan semua hak mereka dari perusahaan lokal di Indonesia dan mereka hanya akan menerima tunjangan yang setara dengan sepertiga upah yang diberikan kepada buruh Jepang dan uang lembur yang kecil. Walaupun demikian buruh dari Indonesia akan diberikan tempat tinggal, makan siang, dan asuransi kesehatan dan keamanan kerja. Jika buruh yang dipilih untuk mengikuti program magang di Jepang tersebut mempertanyakan kenapa hak-hak mereka di perusahaan lokal Indonesia tidak dibayarkan lagi, manajemen merespons bahwa mereka harus menerima kondisi tersebut atau kehilangan kesempatan untuk mengikuti magang. Pada saat yang bersamaan, menurut perusahaan, meskipun buruh dibayar dengan upah rendah karena program magang di Jepang, jika mereka dapat berhemat, pada saat kembali ke Indonesia, uang yang mereka tabung akan dapat mencukupi kebutuhan hidup; selain itu juga buruh yang telah mengikuti program magang ini akan mendapatkan prioritas untuk promosi di perusahaan. Permasalahan ini menjadi permasalahan bagi serikat buruh, karena mereka tidak menginginkan program magang melemahkan perjuangan serikat buruh untuk pemenuhan hak normatif.[22]

Serikat Pekerja PT Zeta adalah serikat buruh independen yang memiliki sekretariat dan fasilitas yang mereka penuhi sendiri. Untuk memenuhi kebutuhan fasilitas kesekretariatan seperti alat tulis kantor, serikat tidak menerima bantuan dari perusahaan tetapi dari kontribusi anggota.[23]

c. TJSP di PT Zeta

PT Zeta mengeluarkan TJSP eksternal ke manajemen kawasan industri. Manajemen kawasan industri telah menetapkan jumlah minimal yang harus dibayarkan oleh perusahaan penyewa untuk penerapan TJSP, walau setiap perusahaan penyewa dapat memberikan kontribusi lebih jika mereka menginginkan. Manajemen kawasan industri menyelenggarakan proyek-

[22] Diskusi Kelompok Terfokus 5 April 2011.
[23] Ibid.

proyek TJSP di komunitas-komunitas yang ada di lingkungan kawasan industri. Meskipun manajemen kawasan industri tidak memublikasikan secara tertulis aktivitas TJSP yang mereka lakukan, tetapi kegitan-kegiatan tersebut dapat dilihat pelaksanaannya. Sebagai contoh, dengan dana TJSP diselenggarakan perawatan kesehatan gratis setiap tahun; fogging dan pembagian Abate setiap tahun dan per kasus, apabila epidemi demam berdarah menyebar di lingkungan sekitar kawanan industri; pelatihan dan pendidikan bagi masyarakat sekitar; bantuan modal bagi karang taruna untuk membuka dan mengoperasikan bengkel mobil atau motor; bantuan modal ke komunitas lokal untuk memulai usaha peternakan lele dengan menggunakan terpal. Selain memberikan kontribusi ke manajemen kawasan industri, perusahaan juga memberikan donasi apabila terjadi bencana, misalnya untuk bencana gempa bumi Yogyakarta. Walau demikian, kebijakan pemberian donasi sangat bergantung pada keputusan direktur perusahaan.

Adapun terkait dengan kode etik, perusahaan tidak memiliki dokumen yang secara khusus disebut sebagai kode etik. Tetapi perusahaan telah menciptakan dua moto yang berfungsi sebagai dasar dalam membangun perusahaan, meski tidak ada informasi bagaimana moto ini memandu penerapan TJSP. Di PT Zeta, kita dapat menyatakan bahwa TJSP eksternal bukan merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk meningkatkan keuntungan, karena diterapkan tidak secara langsung memberikan keuntungan bagi operasi perusahaan.

Secara internal, PT Zeta tidak memiliki program TJSP terkait dengan buruhnya. Semua yang diberikan kepada buruh dikelola melalui PKB atau jika tidak tercakup di dalam PKB yang diterima oleh buruh adalah hal-hal yang diajukan oleh serikat buruh. Perusahaan telah beberapa kali menawarkan untuk mendanai kegiatan serikat buruh, meski ditolak. Serikat pernah menerima dana yang ditawarkan oleh perusahaan, dengan perjanjian bahwa setelah dana diterima, untuk ke depannya perusahaan tidak akan menawarkan dana lagi.

3. Kasus PT Kappa

a. Deskripsi Perusahaan

PT Kappa adalah stasiun televisi swasta nasional. Perusahaan ini dikenal karena menayangkan sinetron, *reality show* dan berita hiburan. Perusahaan didirikan 1991 dan mulai melakukan siaran pada 1995.[24]

[24] Wikipedia Free Encyclopedia dan Keputusan MA No. 188 K/Pdt .Sus/2011.

PT Kappa sebelumnya adalah anak perusahaan dari PT Theta. Sejak Mei 2011 perusahaan ini diakuisisi dan saat ini merupakan anak perusahaan dari PT Iota.[25] Proses akuisisi dari perusahaan tersebut masih menjadi kontroversi karena melanggar undang-undang penyiaran nasional.[26] Perusahaan ini berlokasi di Jakarta Barat. Saat ini sedang dalam restrukturisasi manajemen. Setelah PHK masal pada 2010, PT Kappa memiliki kurang lebih 1.200 buruh.[27]

Dalam pengelolaan perusahaan, manajemen perusahaan menyatakan bahwa mereka bekerja dengan dipandu oleh misi dan visi perusahaan. Prioritas perusahaan adalah menyiarkan program yang diproduksi sendiri yang berkualitas tinggi. Pada 2011, PT Kappa memiliki pemancar *relay* di 34 kota dan jangkauan siaran yang mencapai 180 kota di Indonesia.

PT Kappa menerapkan TJSP baik secara internal maupun eksternal. Penerapan TJSP merupakan turunan dari visi dan misi perusahaan, selain karena perusahaan merasa terdorong untuk melakukan kegiatan sosial yang dapat memberikan dukungan kepada masyarakat. Secara khusus terkait dengan TJSP eksternal, manajemen perusahaan telah membentuk tim pengumpul dana untuk tujuan sosial. Buruh dari berbagai divisi ditugaskan untuk melaksanakan program tersebut.[28]

b. Informasi Serikat Buruh

PT Kappa memiliki 2 serikat buruh dengan nama yang sama, tetapi dengan penyingkatan yang berbeda. Serikat pekerja yang pertama adalah Serikat Pekerja Kappa yang dibentuk pada 2008; dan yang kedua adalah Serikat Karyawan Kappa yang dibentuk sekitar setahun kemudian. Perbedaan dari kedua serikat buruh tersebut adalah: Serikat Pekerja Kappa dibentuk oleh para pekerja dan Serikat Karyawan Kappa dibentuk oleh manajemen perusahaan.[29]

Dalam tulisan ini, fokus penelitian adalah Serikat Pekerja Kappa. Pada saat proses pengumpulan data, Serikat Pekerja Kappa sedang mengalami serangan dari manajemen yang menolak keberadaan serikat. Saat itu manajemen sedang dalam proses negosiasi perjanjian kerja bersama dengan Serikat Karyawan Kappa.

[25] Press Release PT Iota 26 Juli 2011.
[26] Publikasi Media PT Kappa.
[27] Laporan Tahunan 2010 PT Theta, Hal., 22.
[28] Wawancara dengan Divisi Hubungan Masyarakat PT Kappa, 19 Juli 2011.
[29] Publikasi Media PT Kappa.

Serikat Pekerja Kappa telah berusaha untuk membuat perjanjian kerja bersama dengan manajemen PT Kappa dan menyatakan bahwa perusahaan tidak mematuhi undang-undang dan tidak memberikan hak dasar buruh selama 15 tahun terakhir.[30]

Sebagai serikat yang terbentuk atas inisiatif buruh, Serikat Pekerja Kappa mengalami intimidasi dan diskriminasi dari manajemen, seperti PHK masal terhadap 150 anggota serikat buruh. Dari 150 orang tersebut 22 orang mengajukan gugatan hukum terhadap perusahaan.[31]

c. TJSP di PT Kappa

Berdasarkan publikasi laporan tahunan perusahaan dan wawancara dengan Divisi Hubungan Masyarakat, PT Kappa melaksanakan TJSP eksternal dengan memproduksi dua program televisi: yakni "*Love & Care*"; dan "*We Care*." Kedua program tersebut, dibiaya oleh perusahaan. Melalui kedua acara televisi ini, perusahaan melakukan penggalangan dana publik untuk dialokasikan kepada orang-orang yang membutuhkan bantuan keuangan. Dana yang dikumpulkan melalui program "*Love & Care*", dialokasikan untuk membantu orang-orang yang membutuhkan bantuan keuangan dalam perawatan kesehatan; dan melalui program "*We Care*", dana yang dikumpulkan untuk membantu orang-orang yang terkena musibah bencana alam.[32]

Terkait dengan kode etik, perusahaan tidak memiliki kode etik khusus untuk penerapan TJSP. Perusahaan menggunakan visi dan misi perusahaan sebagai panduan dalam melaksanakan proyek-proyek TJSP. Dampak dari penyelenggaraan proyek-proyek TJSP tersebut bagi perusahaan adalah peningkatan rasa percaya masyarakat kepada perusahaan dalam mengelola dana publik untuk tujuan-tujuan sosial.

Secara internal, praktik manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan telah melanggar undang-undang nasional terkait dengan hak buruh. Dalam wawancara dengan Divisi Hubungan Masyarakat, dinyatakan bahwa perusahaan tidak hanya memberikan upah kepada buruh tetapi juga menyediakan perawatan kesehatan, keselamatan kerja, dan kesempatan peningkatan karir. Kenyataannya, upah dibayarkan di bawah standar upah minimum, tidak ada kejelasan skala gaji, diskriminasi dalam pemberian asuransi atau Jamsostek,[33] ketidakjelasan dalam perhitungan

[30] Diskusi Kelompok Terfokus 12 Mei 2011 dan Publikasi Media PT Kappa.
[31] Ibid.
[32] Wawancara dengan Divisi Hubungan Masyarakat PT Kappa, 19 Juli 2011 dan Laporan Tahunan 2010 PT Theta.
[33] Jamsostek singkatan dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

lembur, dan penerapan peraturan perusahaan yang menganiaya dan melanggar prosedur hukum.[34]

4. Kasus Sigma

a. Deskripsi Perusahaan

Sigma merupakan perusahaan multinasional yang bergerak dalam pengelolaan terminal kontainer pelabuhan. Perusahaan ini mengatur jalur keluar dan masuknya kontainer ke Jakarta melalui Terminal I dan II Pelabuhan Tanjung Priok. Sigma didirikan pada 1999.[35]

Sigma adalah anak perusahaan dari Lambda Hong Kong (51 persen) dan PT (Persero) Omicron Indonesia (49 persen). Sigma adalah terminal kontainer terbesar di Indonesia dan berlokasi di tengah kawasan industri Jawa Barat. Dalam melaksanakan operasinya, perusahaan didukung oleh kurang lebih 900 buruh, yang mencakup buruh permanen dan alih daya. Selain itu kegiatan operasi juga didukung oleh lima perusahaan yang berperan sebagai pemasok (termasuk pemasok buruh alih daya); penanganan barang-barang jalur merah; dan keamanan pelabuhan.[36]

Dalam mengelola perusahaan, manajemen membangun budaya perusahaan, yang berperan sebagai pemandu dalam pelaksanaan operasi perusahaan dan mengelola hubungan dengan pihak-pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan. Tujuannya untuk memberikan pelayanan yang maksimal dan menciptakan hubungan yang didasari oleh rasa percaya yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan keuntungan.[37]

Sigma menerapkan TJSP eksternal sebagai bagian dari strategi perusahaan untuk membangun citra perusahaan di dalam masyarakat. Sigma mengembangkan citra publik mereka melalui kegiatan-kegiatan TJSP di bidang pendidikan, kesehatan, lingkungan, ekonomi, dan melalui program sosial dan budaya. Untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam pelaksanaan program TJSP eksternal, sebuah yayasan yang berperan sebagai organisator kegiatan dibentuk oleh perusahaan. Tujuan dari program-program TJSP eksternal adalah untuk menciptakan dan mendukung citra positif perusahaan di tengah-tengah masyarakat, hal ini dilakukan melalui penyelenggaraan program-program yang dapat mengembangkan kemandirian dan kesejahteraan

[34] Wawancara dengan Divisi Hubungan Masyarakat PT Kappa, 19 Juli 2011 dan Publikasi Media PT Kappa.
[35] Situs Web Sigma.
[36] Situs Web Sigma, Dokumen Publikasi Sejarah Aliansi Pekerja Alih Daya Sigma, dan Wawancara dengan Divisi CSR Sigma 19 Juli 2011.
[37] Situs Web Sigma.

masyarakat, yang pada akhirnya akan mendukung kelancaran operasi dan pengembangan perusahaan yang berkesinambungan.[38]

b. Informasi Serikat Buruh[39]

Sigma memiliki dua serikat buruh, serikat pekerja perusahaan yang resmi dan diakui oleh perusahaan yang dikenal sebagai Serikat Pekerja Sigma; dan serikat buruh yang tidak resmi dan tidak diterima oleh perusahaan yang dibentuk oleh buruh alih daya yang dikenal sebagai Aliansi Pekerja Alih Daya Sigma. Serikat Pekerja Sigma mendapatkan dukungan dari manajemen perusahaan, di sisi lain Aliansi Pekerja Alih Daya Sigma didiskirminasi oleh manajemen dalam hal upah dan perlakuan dalam kerja.

Dalam tulisan ini, Aliansi Pekerja Alih Daya Sigma akan menjadi fokus dari pembahasan. Aliansi Pekerja Alih Daya Sigma mengalami pemberangusan serikat oleh manajemen perusahaan, agen tenaga kerja, alih daya dan Serikat Pekerja Sigma. Di Sigma, dalam pelaksanaan operasi harian, proporsi buruh permanen dan alih daya adalah 20 persen : 80 persen. Dalam pelaksanaan pekerjaan, buruh permanen selalu didampingi oleh buruh alih daya. Menurut para buruh alih daya, mereka melakukan pekerjaan yang lebih berat karena buruh permanen hanya akan hadir pada awal kerja, kemudian meninggalkan pekerjaan dan kembali setelah waktu istirahat. Buruh alih daya juga ditugaskan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang lebih berbahaya dan menghadapi risiko kerja yang lebih besar, tetapi tidak mendapatkan asuransi kesehatan dan kecelakaan yang sama dengan buruh permanen.

c. TJSP di Sigma

Sigma melakukan TJSP eksternal sebagai bagian dari strategi perusahaan untuk membangun reputasi publik yang baik. Sigma menyelenggarakan TJSP eksternal melalui kerjasama dengan otoritas lokal untuk penerapan proyek-proyek pengembangan masyarakat. Salah satu hasil dari program TJSP eksternal adalah otoritas lokal menjamin keamanan perusahaan dalam beroperasi. Dampak lain dari TJSP ekternal perusahaan adalah perusahaan menerima proposal-proposal dari otoritas lokal untuk pembiayaan proyek-proyek pembangunan di sekitar lokasi perusahaan.[40]

Mengenai kode etik, perusahaan tidak memiliki kode etik khusus, tetapi nilai-nilai budaya perusahaan dapat dianggap sebagai panduan bagi kegiatan TJSP perusahaan dan nilai-nilai budaya perusahaan tersebut sesuai

[38] Wawancara dengan Divisi CSR Sigma 19 Juli 2011 dan Dokumen Presentasi Sigma untuk Forum Jakarta Responsibilities 28 April 2011.
[39] Diskusi Kelompok Terfokus 15 Mei 2011.
[40] Wawancara dengan Divisi CSR Sigma 19 Juli 2011.

dengan strategi perusahaan dalam membangun citra perusahaan. Dampak langsung dari nilai-nilai budaya perusahaan dan strategi pembagungan citra perusahaan adalah keamanan dalam operasi harian perusahaan.

Secara internal, perusahaan melaksanakan TJSP internal melalui praktik manajemen sumber daya manusia, yang memastikan buruh permanen mendapatkan hak-hak dasar dalam bekerja, walaupun praktik manajemen sumber daya manusia perusahaan melanggar peraturan nasional dan internasional, serta HAM dalam praktik *outsourcing* atau alih dayanya.[41]

D. TJSP dan Perkembangan Serikat Buruh: Perbandingan Sudut Pandang

Antara serikat buruh dan manajemen perusahaan, perbedaan sudut pandang terkait dengan TJSP dapat dilihat dengan jelas. Hal ini sebagian dikarenakan konsep TJSP bukanlah konsep yang dipahami dengan baik oleh perusahaan. Perusahaan sering kali tidak peduli untuk mensosialisasikan TJSP ke tenaga kerjanya. Selain itu, karena TJSP adalah program yang sukarela dan mengandalkan inisiatif manajemen. Perbedaan sudut pandang tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1. Sudut Pandang Manajemen Mengenai TJSP

Bagi manajemen, TJSP adalah kewajiban berdasarkan undang-undang dan pelanggaran undang-undang dapat secara langsung memengaruhi operasi bisnis perusahaan. Bagi perusahaan, TJSP adalah cara strategis untuk memeroleh citra yang baik di mata publik, yang akan meningkatkan keuntungan. Berikut adalah sudut pandang keempat perusahaan terhadap TJSP.

a. PT Gamma

TJSP dari sudut pandang manajemen adalah cara yang strategis untuk memproduksi dan memasarkan barang-barang yang dihasilkan perusahaan, karena semakin banyak pihak yang berkepentingan yang dapat dipuaskan berarti semakin banyak keuntungan yang akan diterima oleh perusahaan. Secara internal TJSP dapat dilihat sebagai cara untuk meningkatkan produksi, sementara secara eksternal TJSP dapat dilihat sebagai cara untuk meningkatkan penjualan produk. Kedua program pada saat digabungkan akan memberikan kepastian bagi perusahaan untuk mencapai keuntungan maksimum dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

b. PT Zeta

[41] Wawancara dengan Divisi CSR Sigma 19 Juli 2011 dan Diskusi Kelompok Terfokus 5 April 2011.

Manajemen perusahaan memandang TJSP sebagai kontribusi ke masyarakat secara umum dan pelanggan secara khusus melalui produksi barang-barang berkualitas tinggi.[42] Berdasarkan hal ini dapat diterjemahkan bahwa perusahaan tidak menggunakan TJSP eksternal sebagai strategi untuk peningkatan keuntungan, tetapi membangun rasa percaya pelanggan kepada perusahaan, dengan menyediakan barang-barang berkualitas tinggi. Terkait dengan kontribusi yang diberikan oleh perusahaan ke manajemen kawasan industri untuk TJSP eksternal, dapat dilihat sebagai tindakan memenuhi kewajiban sebagai investor asing yang beroperasi di Indonesia dan sebagai penyewa di kawasan industri. Donasi yang diberikan oleh perusahaan untuk menolong korban bencana alam dapat dianggap sebagai tindakan insidental yang didasari oleh kepedulian dan penilaian individu yang memegang posisi sebagai direktur perusahaan, karena kebijakan ini mengikuti perubahan pemegang posisi direktur perusahaan.

c. PT Kappa[43]

Dari sudut pandang manajemen perusahaan, TJSP adalah bagian dari visi dan misi perusahaan, dan diterapkan dalam kegiatan sosial yang bertujuan untuk mengatasi masalah sosial. TJSP tercakup dalam perencanaan strategis perusahaan, karena penerapan TJSP dapat memberikan dampak positif bagi citra perusahaan dan menghasilkan kepercayaan dari masyarakat ke perusahaan. Perusahaan mengelola dana publik dan menyebarkan dana tersebut ke orang-orang yang membutuhkan. Secara internal perusahaan memanfaatkan TJSP untuk memperkuat hubungan antarburuh dan meningkatkan rasa kebersamaan di dalam lingkungan internal perusahaan. Sebagai tambahan, perusahaan juga memiliki kebijakan untuk melibatkan dan mendukung kegiatan serikat buruh di dalam lingkungan perusahaan, meskipun perusahaan tidak memberikan subsidi dana untuk kegiatan-kegiatan serikat buruh.

d. PT Sigma[44]

TJSP di Sigma dari sudut pandang manajemen adalah cara strategis untuk menciptakan reputasi yang bagus bagi perusahaan di mata masyarakat, sehingga perusahaan akan dapat memperoleh dukungan dari masyarakat dan mengembangkan kemitraan yang positif dengan masyarakat, melalui program pengembangan masyarakat yang berkesinambungan. Program-program TJSP yang dilakukan oleh perusahaan sejauh ini telah memberikan dampak positif bagi perusahaan, yang mencakup dukungan masyarakat dan pemerintah lokal dalam menjaga keamanan di lingkungan sekitar tempat perusahaan

[42] Situs Web Delta Co., Ltd.
[43] Wawancara dengan Divisi Hubungan Masyarakat PT Kappa, 19 Juli 2011.
[44] Wawancara dengan Divisi CSR Sigma 19 Juli 2011.

beroperasi. Walau demikian, perusahaan juga menjadi target otoritas lokal untuk pendanaan proyek-proyek pembangunan otoritas lokal, seperti proyek-proyek konstruksi pemerintah daerah. Sejauh ini perusahaan masih menghindari melakukan proyek konstruksi sebagai bagian dari kegiatan TJSP mereka.

2. Sudut Pandang Serikat Buruh Mengenai TJSP

Terminologi TJSP bukan merupakan terminologi yang popular di antara buruh, karena kebanyakan aktivitas yang terkait dengan buruh, termasuk TJSP internal, dikelola oleh departemen sumber daya manusia. Untuk kebanyakan buruh, TJSP semata-mata terkait dengan lingkungan eksternal perusahaan dan dikelola secara terpisah oleh perusahaan. Kebanyakan buruh tidak mengetahui ruang lingkup TJSP, sehingga tidak menyadari bahwa mereka adalah salah satu penerima manfaat dari TJSP. Gambarannya sebagai berikut:

a. Serikat Pekerja PT Gamma[45]

Serikat Pekerja PT Gamma mendefinisikan TJSP sebagai aktivitas sosial perusahaan untuk masyarakat luas di mana perusahaan memberikan bagian dari keuntungannya untuk tujuan-tujuan sosial. Serikat buruh di PT Gamma menganggap perusahaan tidak memiliki program-program TJSP untuk masyarakat luas, karena walaupun ada kegiatan sosial yang dilakukan oleh perusahaan hal itu ditujukan untuk promosi produk dan tidak ada program TJSP yang berkesinambungan yang dilakukan oleh perusahaan.

Bagi Serikat Pekerja PT Gamma, TJSP, jika diterapkan dengan semestinya, mungkin akan dapat menjadi lebih baik dibandingkan dengan PKB, tetapi sampai saat ini inisiatif TJSP internal yang diterima oleh buruh dari perusahaan dapat dinilai tidak signifikan dibandingkan dengan hal-hal yang diterima oleh buruh melalui PKB. Manfaat-manfaat yang diterima buruh yang terkait dengan TJSP internal merupakan turunan dari kebijakan perusahaan induk yang oleh manajemen lokal ditolak untuk dimasukkan kedalam perjanjian kerja bersama untuk menghindari tuntutan buruh di masa yang akan datang jika suatu saat kebijakan tersebut dihentikan. Meskipun friksi terjadi antara manajemen dan serikat buruh, karena manajemen lokal melanggar undang-undang nasional dan filosofi perusahaan, kedua belah pihak tetap menjaga komunikasi yang baik.

b. Serikat Pekerja PT Zeta[46]

[45] Diskusi Kelompok Terfokus 16 Mei 2011.
[46] Diskusi Kelompok Terfokus 5 April 2011.

Serikat Pekerja PT Zeta mendefinisikan TJSP sebagai aktivitas sosial perusahaan yang ditujukan bagi masyarakat luas. Walau demikian, serikat buruh juga menganggap bahwa perusahaan tidak melakukan kegiatan TJSP dalam bentuk apapun ke masyarakat, karena semua program TJSP dikelola oleh manajemen kawasan industri. Donasi yang diberikan untuk korban bencana alam pada saat terjadi bencana alam, bergantung pada kebijakan individu yang saat itu memegang posisi sebagai direktur perusahaan.

Secara internal perusahaan tidak melakukan program apapun yang terkait dengan TJSP internal. Semua yang diterima oleh buruh adalah hal-hal yang diminta oleh buruh kepada manajemen dan kemudian dijadikan bagian dari PKB. Meskipun serikat buruh tidak terlalu memahami TJSP yang dilakukan perusahaan, mereka menyadari bahwa PKB lebih penting dalam menjamin hak-hak mereka. Walaupun tidak terlalu memahami TJSP, tetapi ada ketertarikan dari serikat buruh mengenai TJSP karena pemerintah lokal di Karawang sedang menginisiasi peraturan mengenai TJSP. Hal tersebut, sepertinya akan memberikan dampak bagi serikat buruh.

c. Serikat Pekerja PT Kappa[47]

Serikat Pekerja Kappa mendefinisikan TJSP sebagai dana dari perusahaan yang digunakan untuk kegiatan sosial perusahaan, dana tersebut tidak boleh digunakan untuk operasi internal perusahaan. Dalam Serikat Pekerja Kappa, meskipun anggotanya terbiasa dengan kegiatan sosial perusahaan yang dilaksanakan sebagai TJSP, mereka tidak mengetahui bahwa TJSP adalah wajib dan perusahaan swasta juga harus menerapkan TJSP, bahkan mereka menganggap TJSP adalah tren.

Secara internal, Serikat Pekerja Kappa berusaha untuk menciptakan PKB dengan perusahaan, karena mereka percaya hal tersebut dapat memastikan pemenuhan hak buruh. Sebelumnya, dalam proses negosiasi dengan perusahaan, manajemen menganggap kehadiran Serikat Pekerja Kappa sebagai gangguan, sehingga terjadi intimidasi dan ancaman terhadap anggota serikat. Perusahaan kemudian membentuk serikat buruh baru yang dapat dikendalikan oleh manajemen yang disebut sebagai Serikat Karyawan Kappa. Sebelum anggota serikat buruh diskorsing dari pekerjaan, manajemen perusahaan membuat tawaran yang secara implisit mengarah kepada "berapa banyak uang yang diminta oleh serikat buruh agar mereka menghentikan tuntutan mereka". Tawaran ini ditolak oleh serikat buruh, karena mereka hanya meminta pekerjaan dan upah yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Karena serikat buruh bertahan dengan pendirian mereka, manajemen

[47] Diskusi Kelompok Terfokus 12 Mei 2011

perusahaan memecat pengurus serikat dan secara efektif memberangus Serikat Pekerja Kappa.

d. Aliansi Pekerja Alih Daya Sigma[48]

Aliansi Pekerja Alih Daya Sigma tidak mengenal terminologi TJSP, tetapi mereka mengenali aktivitas yang dilakukan perusahaan dalam TJSP eksternal. Secara internal, perusahaan hanya menunjukkan sedikit kepedulian terhadap kesejahteraan pekerja alih daya. Bukannya memberikan pemenuhan hak dasar buruh dan meningkatkan kondisi kerja, perusahaan malah terus menerapkan praktik alih daya. Dalam proses mengupayakan pemenuhan hak dasar, buruh alih daya harus berhadapan dengan manajemen perusahaan, agen pemasok buruh alih daya dan Serikat Pekerja Sigma, yang telah menolak membantu para buruh alih daya karena akan secara signifikan mengurangi keuntungan mereka. Sebagai dampak dari tindakan mereka, satu per satu pengurus organisasi diintimidasi agar menghentikan tuntutan mereka. Selain itu mereka juga diancam akan dikeluarkan dari plot kerja, di mana tindakan tersebut akan membuat buruh tidak dapat menerima upah dan pada akhirnya akan dipecat.

E. Kesimpulan: Dampak TJSP Terhadap Kebebasan Buruh untuk Berserikat

Secara umum, terkait dengan pengaturan yang dilakukan oleh pemerintah mengenai TJSP dan isu korupsi di dalam pemerintahan, kita dapat mengatakan bahwa peraturan tentang TJSP hanya merupakan tren yang berasal pengaruh global. Peraturan mengenai TJSP telah menjadi justifikasi bagi pemerintah Indonesia untuk menghindari pemenuhan kewajiban mereka dalam hal pemenuhan hak warga negara terkait dengan isu sosial, ekonomi dan lingkungan, dan memindahkan kewajiban tersebut ke perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Indonesia. Dengan kondisi korupsi yang merajalela di dalam pemerintahaan, TJSP sekadar "barang dagangan" antara agen pemerintah dan pemegang modal, di mana perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban sosial dapat membayar agen pemerintah untuk menghindari hukuman, dan perusahaan yang memenuhi tanggung jawab mereka akan menerima imbalan seperti pemotongan pajak.

Pada salah satu unit riset ditemukan bahwa bukannya melakukan pemenuhan kewajiban untuk mengawasi dan mengendalikan penerapan TJSP, lembaga pemerintah justru menargetkan perusahaan untuk mendanai proyek. Sebagai imbalannya, institusi pemerintah akan menyediakan keamanan dan kemudahan bagi operasi perusahaan.

[48] Diskusi Kelompok Terfokus 5 April 2011

Secara khusus, berdasarkan bentuk-bentuk TJSP eksternal perusahaan dan tinjauan terhadap sudut pandang manajemen terhadap TJSP, kita dapat melihat bahwa tujuan TJSP bagi perusahaan adalah pembentukan citra, baik itu citra merek, citra perusahaan atau keduanya. Dengan menciptakan citra publik yang baik, perusahaan dapat memeroleh kepercayaan dari masyarakat, yang pada gilirannya akan memberikan imbalan yang dapat diukur dalam pelaksanaan operasi, peningkatan penjualan, *rating* yang bagus untuk menarik investor, dan pada akhirnya keuntungan yang lebih besar.

Lalu, kenapa TJSP hanya popular untuk tujuan eksternalnya? Hal ini dikarenakan TJSP adalah alat yang strategis dan lentur bagi perusahaan. Strategis karena dapat memberikan citra yang baik sebagai aktor sosial dan lentur karena untuk tujuan manajerial lainnya TJSP dapat diintegrasikan ke setiap program manajemen seperti manajemen pemasaran dan sumber daya manusia.

Ketika TJSP digunakan sebagai alat dalam manajemen sumber daya manusia, TJSP akan berfungsi sebagai cara yang halus untuk memengaruhi setiap buruh dan atau perkembangan serikat buruh dengan menunjukkan bahwa manajemen perusahaan peduli dengan kesejahteraan buruh, atau untuk membujuk serikat buruh agar mau bekerjasama dengan manajemen. Tetapi pengaruh TJSP pada buruh bergantung pada seberapa mandiri dan solid para buruh di dalam memperjuangkan hak-hak mereka. Penelitian awal ini menunjukkan berbagai hasil dari program-program TJSP, dimulai dari 'tidak ada dampak', 'berdampak minimal' (sehinggai dapat diabaikan oleh serikat buruh) sampai pada 'pemberangusan serikat', ketika TJSP gagal dalam fungsinya.

Konflik antara manajemen dan serikat buruh biasanya timbul dalam kaitannya dengan kebijakan dan praktik sumber daya manusia, serta transparansi keuangan perusahaan. Bagi serikat buruh, ketika membandingkan antara isi perjanjian kerja bersama dengan kebijakan internal TJSP, serikat buruh akan lebih memilih perjanjian kerja bersama, karena dapat memberikan jaminan yang lebih pasti yang tidak dapat diberikan oleh TJSP internal.

Hak buruh seringkali dilanggar oleh perusahaan dalam proses mencari keuntungan. Sepertinya, dengan melakukan tindakan tersebut merupakan cara dalam praktik sumber daya manusia untuk memberikan TJSP kepada buruh. PKB bersama merupakan alat buruh untuk memastikan pemenuhan hak buruh, dan kehadiran serikat buruh menjadi persyaratan untuk membuat PKB. Hanya dalam kondisi terlibat dalam serikat buruh, seorang buruh bisa memperjuangkan pemenuhan hak-hak mereka. Kondisi inilah yang membuat kehadiran serikat buruh dinilai mengganggu oleh perusahaan. Tambahan lagi PKB merupakan ancaman langsung terhadap transparansi keuangan dan keuntungan perusahaan, karena dengan keberadaan PKB perusahaan harus bersikap transparan dengan serikat buruh

terkait dengan kondisi keuangan dan rencana pemenuhan hak dasar buruh, di mana hal ini tentunya akan meningkatkan biaya tenaga kerja dan memotong keuntungan.

Karena hak untuk berserikat dilindungi oleh undang-undang, maka kebanyakan perusahaan tidak dapat menolak pembentukan serikat buruh oleh buruh, tetapi biasanya perusahaan akan mengarahkan buruh untuk membentuk forum buruh dan membujuk mereka dengan menyediakan berbagai program TJSP. Ketika perusahaan tidak dapat menghalangi pembentukan serikat buruh, maka TJSP akan digunakan untuk melemahkan pengaruh serikat buruh atau untuk membujuk serikat buruh agar mau bekerjasama dengan manajemen perusahaan. Jika manajemen perusahaan tidak dapat membujuk serikat buruh untuk bekerjasama, maka tindakan diskriminasi terhadap pengurus serikat buruh akan terjadi. Hal-hal tersebut bertujuan untuk menghalangi buruh-buruh lain untuk bergabung dengan serikat.

Terdapat persamaan dari keempat unit penelitian, yaitu hampir semua anggota dan pengurus serikat buruh menerima diskriminasi dalam hal mendapatkan kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan, beasiswa, serta promosi. Sebagai tambahan, dalam kasus-kasus terntentu anggota serikat buruh dihalangi untuk menerima upah dan tunjangan. Tindakan diskriminatif merupakan salah satu cara manajemen untuk membuat buruh menuruti keinginan perusahaan. Imbalan akan diberikan kepada buruh-buruh atau serikat buruh yang patuh dan mau bekerjasama. Jika tindakan untuk melemahkan serikat buruh gagal, maka pemberangusan serikat dilakukan, walaupun tindakan ini melanggar hukum. Tetapi karena yang sering terjadi adalah perusahaan memenangkan kasus melawan buruh mereka di pengadilan, maka perusahaan tidak akan takut untuk melanggar hukum. Berdasarkan hal-hal tersebut, maka TJSP, sebagai salah satu alat dalam manajemen sumber daya manusia secara tidak langsung memengaruhi perkembangan serikat buruh, karena menjadi faktor yang memengaruhi keputusan para buruh untuk membentuk dan atau bergabung dengan serikat buruh.

Mengenai pihak-pihak yang berkepentingan dengan TJSP, baik secara internal maupun eksternal, sebagai penerima manfaat dari perusahaan, semua pemegang kepentingan harus berfungsi sebagai agen pengendali terhadap program dan penerapan TJSP perusahaan. Buruh pun sebagai salah satu pemegang kepentingan terhadap perusahaan harus berperan sebagai agen pengendali terhadap penerapan TJSP internal perusahaan, yang dilakukan melalui serikat buruh. Sebagai agen pengendali, serikat buruh harus aktif memonitor dan mengevaluasi kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia, serta tindakan-tindakan lainnya yang memengaruhi sumber daya manusia perusahaan. Jika keberadaan serikat buruh sebagai agen pengendali dapat diterima, maka penolakan perusahaan terhadap keberadaan serikat buruh dapat dinilai sebagai tindakan penolakan terhadap kehadiran agen pengendali untuk penerapan TJSP internal perusahaan. Terlepas dari bentuk tindakan atau cara yang dilakukan, sangatlah penting bagi serikat buruh untuk memastikan bahwa perusahaan berkomitmen untuk dan menghormati standar-

standar hak buruh yang telah ditetapkan secara nasional dan internasional. Hal ini dapat dilakukan dengan menegosiasikan ke perusahaan untuk memasukkan standar-standar tersebut ke dalam perjanjian kerja bersama dan dengan secara aktif mengawasi komitmen perusahaan dalam penerapan standar-standar tersebut.

Daftar Pustaka

Corporate Watch Report. *What's Wrong with Corporate Social Responsibility?.* Oxford: Corporate Watch, 2006.

Justice, Dwight .W., *Corporate Social Responsibility: Challenges and Opportunities for Trade Unionist*. Geneva: Labor Education No.130 – Corporate Social Responsibility: Myth or Reality, ILO, 2003.

Hermawan, Agung. *Mengenal Lebih Dekat Tanggung Jawab Sosial Perusahaan* Bandung: LBH Bandung & OCAA, 2008.

Hopkins, Michael, *Corporate Social Responsibility: an Issues Paper*. Geneva: World Commission on the Social Dimension of Globalization, ILO, May, 2004.

Institute for Crisis Study and Alternative Development Strategy. *Research Report on Consumption Pattern and Woman Labor Family Income: A Study on Social Protection Impact*. Jakarta: Inkrispena, 2010.

Kim Sbarcea, "The Evolution of CSR". March 27, 2007. Available at http://thinkingshift.wordpress.com/2007/03/27/the-evolution-of-csr/ accessed on 10 March 2011.

World Business Council for Sustainable Development Report. *Corporate Social Responsibility Meeting: Changing Expectations WBCSD's first report on Corporate Social Responsibility*. Geneva: WBCSD, 2000.

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR): Sebuah Kritik

Fahmi Panimbang [1]

Tidak gampang mengartikan CSR (*Corporate Social Responsibility*) atau Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. Definisi yang dikenal luas, jika bukan yang paling lengkap, ialah "komitmen perusahaan untuk beretika dalam bisnis, menyumbang pembangunan ekonomi, dan tentu komitmen memperbaiki kualitas hidup buruh dan keluarganya, lingkungan dan komunitas, serta masyarakat yang lebih luas".[2] Definisi ini menunjukkan begitu dominannya dimesi filantrofi CSR, seperti umumnya dipraktekkan di banyak negara termasuk Indonesia.

Dalam praktiknya, CSR memiliki ragam bentuk, termasuk di antaranya ialah penghargaan (*awards*), pembuatan kode etik perusahaan (*code of conduct*), pelaporan tentang dampak-dampak sosial dan lingkungan, dan dialog dengan beragam pemangku kepentingan (*multi-stakeholder dialogue*). Yang paling mutakhir ialah isu perubahan iklim dan pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*) yang sudah membuat banyak orang latah tentang istilah-istilah baru yang menyihir padahal kosong - yang lebih melanggengkan eksploitasi daripada membongkarnya - seperti efesiensi energi, pengurangan karbon, dan tentu saja jargon-jargon '*green economy*' dan '*green job*' yang tanpa tawaran perubahan mendasar. Dan tidak sedikit aktivis yang menelannya mentah-mentah.

Di Indonesia, CSR lebih banyak berupa kegiatan pembangunan komunitas (*community development*), di mana perusahaan membangun fasilitas-fasilitas seperti sekolah, klinik kesehatan, atau fasilitas air bersih. Strategi semacam ini sangat efektif dan hegemonik, terutama karena ia mengubah pola pikir masyarakat bahwa bukanlah negara yang bertanggung jawab menyediakan fasilitas publik (dengan asumsi bahwa negara telah mengumpulkan pajak dari rakyat), melainkan perusahaan. Masyarakat pun pada akhirnya terkooptasi dan lupa pada skandal-skandal besar yang dilakukan perusahaan yang telah mengeksploitasi buruh, merusak lingkungan, dan merampas tanah rakyat. CSR juga pada akhirnya turut mendisiplinkan masyarakat dan dengan keliru menggiring mereka ke kesadaran bahwa regulasi negara tidak efektif, dan lebih memilih pada aturan dan kekuatan pasar.

Sebagai proyek "amal" sekaligus "humas" perusahaan, terdapat banyak aktor yang terlibat dalam kegiatan CSR. Lembaga-lembaga non-perusahaan yang terlibat antara lain Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), pemerintah, dan lembaga-lembaga internasional. Sedemikian banyak aktor yang terlibat, pada akhirnya CSR telah menjadi sebuah industri tersendiri, dimana pada tahun 2007 saja jumlah uang yang

[1] Peneliti di Asia Monitor Resource Centre (AMRC), Hong Kong

[2] Seperti didefinisikan oleh World Business Council for Sustainable Development, dikutip dari Worth, Jess, 'Companies who care?' in *New Internationalist*, December 2007, h.5.

beredar dalam industri ini bernilai 31,7 milyar dollar Amerika.[3] Namun demikian, meski memiliki dana yang besar, banyak bukti menunjukan bahwa praktek CSR sangat jarang dapat menjawab persoalan secara memadai.

CSR sebagai Strategi Perusahaan

Masalah terbesar dari CSR bukanlah karena keterbatasan-keterbatasannya, juga bukan karena ketidakmampuannya menjawab kebutuhan nyata masyarakat, melainkan karena ia benar-benar menyeret kita ke arah yang sama sekali keliru. Bagi banyak korporasi multinasional, CSR adalah strategi untuk mengalihkan perhatian masyarakat dari kenyataan parahnya dampak-dampak sosial dan lingkungan yang disebabkan oleh korporasi multinasional.

Seperti dalam lingkaran rantai nilai global (*global value chain*), CSR juga terus dipasarkan dalam cara-cara yang canggih. Belum lama korporasi memperkenalkan istilah baru, yaitu Investasi Sosial Perusahaan (CSI). CSI ialah istilah lain CSR, yang berarti investasi sosial perusahaan dalam banyak kegiatan di masyarakat yang antara lain bertujuan agar (1) meningkatkan kapasitas keuangan perusahaan dan mengurangi biaya produksi; (2) memperbaiki citra merek dan reputasi perusahaan; (3) meningkatkan loyalitas konsumen dan angka penjualan; (4) meningkatkan kemampuan dalam merekrut dan mempertahankan loyalitas karyawan; 5) mengurangi hambatan akibat aturan dan aksi para aktivis; dan (6) mengurangi risiko bisnis sehingga memudahkan akses keuangan dan modal.[4]

Tak dapat diragukan lagi bahwa dengan melakukan kegiatan CSR perusahaan mendapatkan keuntungan serta legitimasi sekaligus. Khususnya, CSR telah memudahkan perusahaan mendapat 'izin operasi' (*license to operate*) dari komunitas dan masyarakat sekitar. CSR dianggap sebagai investasi besar yang tujuannya menghindari adanya perlawanan masyarakat sekitar yang terkena dampak buruk dari beroperasinya perusahaan. Agenda politik perusahaan melalui CSR ini secara gamblang dinyatakan oleh para pendukung CSR, termasuk di lingkaran bisnis dan akademik.[5] Selain itu, kebanyakan perusahaan mengeluarkan dana yang kecil dalam proyek-proyek CSR yang sangat menguntungkan perusahaan dibandingkan dengan

[3] Worth, Jess, loc.cit., p.4.

[4] Agarwal, Sanjay K, *Corporate Social Responsibility in India*, Delhi: Response Books, 2008, h..33-47

[5] Lihat *ibid*., h.50-51; Lihat juga Justin I. Miller, Doug Guthrie, 'Communities, Labor, and the Law: The Rise of Corporate Social Responsibility in the United States," dalam Christopher Marquis, Michael Lounsbury, Royston Greenwood (ed.) *Communities and Organizations (Research in the Sociology of Organizations, Volume 33)*, Emerald Group Publishing Limited, 2011, h.143-173. Miller dan Guthrie menulis bahwa "dalam kondisi di mana serikat buruh sangat kuat, korporasi menggunakan CSR sebagai cara mengalihakn perhatian masyarakat dari upaya-upaya kontrak sosial yang jauh lebih mahal abgi korporasi, seperti regulasi atau perjanjian kerja bersama yang menyulitkan korporasi. Dengan kata lain, korporasi meningkatkan kegiatan amal mereka sebagai cara untuk menunjukkan bahwa mereka berkomitmen pada masyarakat, tatkala tekanan-tekanan publik menguat." Forbes juga menerbitkan artikel yang mengakui CSR sangatlah murah dan efektif. Lihat "Corporate Social Responsibility: Cheaper than a Pension Fund", dalam: http://www.forbes.com/sites/dougguthrie/2012/02/08/corporate-social-responsibility-cheaper-than-a-pension-fund/ diakses pada 9 Februari 2012.

keuntungan bisnis yang mereka raup, bahkan bagi perusahaan-perusahaan besar seperti BP, Shell, Nike, HP, Gap, Timberland, M&S, dan Merck.[6]

Sebagai strategi perusahaan, bentuk dan nama-nama CSR memang berkembang amat beragam dan canggih. Perusahaan juga menggunakan istilah-istilah lain yang merupakan kegiatan CSR, antara lain konsep '*stakeholder management*', '*stakeholder engagement*', '*business values*' atau '*business ethics*'. Istilah lain untuk maksud yang sama ialah "*corporate citizenship*", yang berdasarkan premis bahwa perusahaan juga merupakan warga negara. Dengan memperkenalkan istilah-istilah yang bagus, CSR dibuat menjadi semakin menarik dan seringkali rumit. Misalnya, perusahaan menggunakan istilah-istilah yang berbeda untuk sertifikasi, pelabelan, skema standarisasi, dan juga kode-kode etik, yang melibatkan banyak konsultan serta para pakar yang pada akhirnya malah membuat masyarakat semakin bingung. Itulah mengapa agenda di balik CSR tidak banyak dipahami publik luas. Dengan kata lain, selalu ada jurang antara wacana dan praktek CSR yang jarang sekali berhasil menjawab masalah utama yang dihadapi masyarakat.

Perusahaan menggunakan anggaran dan kegiatan CSR mereka sebagai *green-washing*[7] dan strategi pemasaran ketimbang sebagai tanggung jawab yang tulus. Hak-hak buruh di banyak perusahaan pada kenyataannya malah secara sengaja diabaikan, dan justru sibuk membangun citra di masyarakat. Salah satu kasus mutakhir ialah diskriminasi yang menimpa Luviana Ariyanti, salah satu reporter Metro TV, yang bersama teman-temannya berusaha mendirikan serikat pekerja demi relasi kerja yang adil. Di masyarakat luas MetroTV menmbangun citra sebagai stasiun TV

[6] Vogel, David, *The Market for Virtue: The Potential and Limits of Corporate Social Responsibility*, Virginia: The Brookings Institution, 2005, h.165.

[7] Greenwashing adalah gabungan antara "green" dan "brainwashing", artinya upaya korporasi melakukan manipuasi dan 'cuci otak' bahwa mereka ramah lingkungan dan peduli pada masyarakat. Padahal umumnya mereka adalah sebaliknya. Aktivis lingkungan biasanya menggunakan istilah *greenwashing* untuk membuka kedok perusahaan energi yang merupakan pencemar lingkungan terbesar. Lihat laman berikut untuk penjelasan lebih rinci: http://en.wikipedia.org/wiki/Greenwashing.
Istilah greenwashing muncul secara publik pertama kali pada1986 pada sebuah esai karya pemerhati lingkungan New York, Jay Westerveld. Esai Westerveld tersebut membahas tentang praktek umum industri perhotelan yang marak menempelkan plakat (surat pengumuman) di setiap kamar sebagai bentuk promosi penggunaan handuk bekas dengan dalih 'menyelamatkan lingkungan'. Westerveld mencatat bahwa di kebanyakan kasus, tercatat sedikit atau bahkan tidak ada sama sekali usaha institusi dalam mengurangi polusi energi—buktinya adalah biaya penanggulangan polusi yang minim sekali dikeluarkan. Lalu Westerveld berargumen bahwa sebenarnya alasan utama dilakukannya *'green campaign'* oleh para pebisnis hotel adalah untuk meningkatkan keuntungan. Berdasarkan itu, Westerveld kemudian menggunakan istilah *'greenwashing'* sebagai label perilaku-perilaku bisnis yang secara ajaib membawa isu lingkungan hidup namun sebenarnya mencari keuntungan yang lebih besar. Secara umum istilah *greenwashing* digunakan untuk melabel perusahaan yang mengalami peningkatan keuntungan yang signifikan karena telah mempromosikan isu lingkungan hidup. Atau, perusahaan-perusahaan yang lebih fokus mengiklankan diri sebagai 'penyelamat lingkungan' (yaitu mengklaim proses produksi yang mempertimbangkan kelestarian alam dan lingkungan hidup) dibanding mengeluarkan biaya untuk melakukan konservasi. Perusahaan-perusahaan tersebut bisa dikenali dengan perilaku mereka yang mengganti nama atau label produk dengan simbol-simbol penyelamatan lingkungan, contohnya menyertakan gambar hutan atau botol yang berisi bahan-bahan kimia tidak berbahaya dalam produknya.

yang menjunjung demokrasi, hak-hak asasi manusia, dan berupaya merestorasi Indonesia. Akan tetapi di dalam, MetroTV sendiri melanggar hak pekerjanya, tidak demokratis serta jauh dari upaya merestorasi bangsa seperti yang selalu mereka promosikan.[8]

Contoh lain yang baik disebutkan di sini ialah kegiatan CSR Hindustan Unilever di India. Laporan CSR anak perusahaan Unilever tersebut yang bertema '*improving health and well-being of People*'[9] sangat kontras dengan bagaimana perusahaan tersebut memperlakukan para buruhnya di salah satu pabriknya di Doom Dooma, Assam, India, di mana Unilever memberangus 700 buruh, termasuk pemimpin serikat, yang sejak 2007 menuntut hak-hak dasar mereka. Hindustan Unilever sudah lama terlibat dalam sejumlah program CSR, yang salah satunya memiliki tujuan untuk melahirkan pewirausaha dari pedesaan dengan menyediakan pelatihan bisnis bagi 13.000 perempuan tentang pendistribusian produk Unilever kepada 70 juta konsumen di pedesaan. Dengan menggandeng kelompok pemberdayaan perempuan, Hindustan Unilever mengajarkan belasan ribu perempuan tentang keterampilan menjual produk, pembukuan keuangan serta pengetahuan tentang berbisnis.[10]

Proyek CSR Unilever ini adalah satu bukti bahwa program CSR semata-mata hanya sebuah strategi penjualan dan merupakan praktek *green-washing*. Di satu sisi, perusahaan dengan sengaja mengabaikan hak-hak buruh di tempat kerja, sedangkan di sisi lain mereka membangun citra melalui program yang sepertinya diperuntukkan untuk kepentingan masyarakat. Hindustan Unilever telah mengeksploitasi perempuan dalam jumlah besar dengan cara melibatkan perempuan-perempuan tersebut dalam proses penjualan dan pendistribusian produk yang berlindung di bawah retorika CSR. Keterlibatan ratusan ribu perempuan dalam menjual dan mendisitribusikan produk justru telah menaikkan keuntungan dan membuat cakupan pasar Unilever di pedesaan India meningkat hingga 30 persen sejak dimulainya proyek CSR ini pada tahun 2000.

Kontradiksi dan Dampak-dampak CSR

Inisiatif-inisiatif yang didorong oleh CSR, seperti inisiatif berbagai pemangku kepentingan (*Multi-Stakeholders Initiatives*– MSI), mengklaim bahwa CSR telah berdampak positif dalam memecahkan banyak persoalan utama perburuhan, seperti kebebasan berserikat dan perjanjian kerja bersama. Namun demikian, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa CSR sebenarnya lebih berbahaya ketimbang berguna.

[8] Lihat "Indonesia: Human rights defender Ms Luviana Ariyanti dismissed for trying to initiate a union," dalam http://www.frontlinedefenders.org/node/18157

[9] Laporan tentang 'Improving Health and Well-being of People', diakses dari laman http://www.hul.co.in/Images/USLP%20India_tcm114-241468.pdf (1 November, 2011).

[10] Muruganantham, G, 'Case study on Corporate Social Responsibility of MNC's in India,' International Trade & Academic Research Conference (ITARC), London, 2010.

Dalam kasus perburuhan, CSR bertransformasi diri menjadi suatu mekanisme yang disebut sebagai Kode Etik, atau *Code of Conduct* . Melalui *Code of Conduct*, perusahaan menjadikan CSR sebagai bagian dari fungsi kehumasan (*public relation*) mereka, sebagai respon atas kritik dan dakwaan dari para aktivis. Dengan mempromosikan *Code of Conduct*, pengusaha mengubah hubungan industrial di perusahaan menjadi harmonis, sehingga mereka dapat terus melanggar hak-hak dasar buruh tanpa mendapat tentangan berarti.

Code of Conduct merupakan mekanisme aturan di dalam pabrik yang lahir karena adanya tuntutan publik kepada perusahaan untuk menjamin hak-hak buruh. Namun, *Code of Conduct* ini bersifat sukarela dan justru digunakan oleh perusahaan bukan sebagai satu wujud pertanggungjawaban, melainkan sebagai satu strategi meraih legitimasi untuk beroperasi. Karakter khusus *Code of Conduct*, yang membedakan dengan CSR lain, adalah bahwa aturan-aturan ini dibuat oleh 'pemangku kepentingan lainnya' seperti para pemegang saham, manajemen perusahaan, LSM dan juga organisasi-organisasi internasional, yang diniatkan untuk melindungi hak-hak para buruh. Secara inheren konsep *Code of Conduct* ini tidaklah demokratis karena ia merupakan strategi pemusatan kontrol oleh korporasi dan kapital.[11]

Dengan kata lain, tujuan dari *Code of Conduct* adalah menghibur dan menjinakkan gerakan buruh, konsumen dan masyarakat sipil. Ia juga memiliki misi menjaga kepentingan-kepentingan perusahaan multinasional dalam sistem sub-kontrak internasional. Melalui *Code of Conduct* perusahaan menjinakkan gerakan buruh dengan menyediakan suatu dasar bagi LSM dan bahkan juga serikat buruh untuk terlibat dalam kerja pengawasan atas proses manufaktur perusahaan multinasional. Akibatnya, banyak LSM dan serikat buruh berpartisipasi dan masuk ke dalam gerbong *Code of Conduct*, melibatkan diri dalam kerja pengawasan serta aktif dalam dialog antarpemangku kepentingan, dengan mengorbankan kerja inti mereka di akar rumput.

Dan masalah terbesar *Code of Conduct* ialah menciptakan privatisasi hukum perburuhan dan mendorong pembuatan peraturan tersendiri di masing-masing perusahaan.[12] Dengan mempromosikan *Code of Conduct*, pengusaha mengalihakan fokus gerakan buruh ke arah pembuatan peraturan lokal, tetapi pada saat yang sama mengabaikan konstitusi nasional dan undang-undang perburuhan yang sudah ada. Pengusaha terus mencoba meyakinkan buruh bahwa peraturan yang sukarela di masing-masing perusahaan adalah jalan terbaik dibandingkan bersandar pada hukum perburuhan yang ada, yang tidak dapat ditegakkan.

---

[11] Chang, Dae-oup, 'Demystifying Corporate Codes of Conduct: Towards Critical Engagement with TNCs,' in Asia Monitor Resource Centre, A Critical Guide to Corporate Codes of Conduct: Voices from the South, Hong Kong: AMRC, 2004, h.113.

[12] Van Regenmortel, Hilde, 'Corporate Social Responsibility (CSR): A Vehicle for International Solidarity? *Asian Labour Update*, Issue 75, April-June 2010. Tersedia online: http://amrc.org.hk/node/1022.

Ini sebenarnya logika yang aneh, karena *Code of Conduct* secara logis mengandung kontradiksi internal pada dirinya sendiri: *Code of Conduct* menghadapi persoalan mendasar yang sama sebagaimana hukum perburuhan yang ditolaknya, yakni kegagalan untuk dapat ditegakkan. Jelas bahwa *Code of Conduct* tidak demokratis dan secara tidak adil dipaksakan ke para buruh. Juga sengaja dimaksudkan untuk melumpuhkan kinerja pemerintah dalam melakukan pengawasan, membuat prosesnya menjadi rumit dan tidak efektif, bila tidak mau dikatakan mustahil untuk dilakukan. Untuk itulah, buruh layak ragu bahwa hukum perburuhan akan lebih baik dan efektif di bawah pengaruh *Code of Conduct*.

Lebih dari itu, *Code of Conduct* dan jenis CSR lainnya memiliki akibat "mengadu domba." Di tingkat tempat kerja, CSR menghambat perkembangan serikat buruh yang mandiri dan independen, yang secara terus-menerus mendapatkan stigma sebagai pembuat keonaran dalam masyarakat. Di tingkat komunitas, CSR berpengaruh pada hilangnya harmoni dalam masyarakat karena sebagian mereka mendapatkan keuntungan memperoleh pekerjaan, hadiah, atau kesempatan-kesempatan lainnya, tetapi sebagian besar lainnya sama sekali tidak; sebagian masyarakat bahkan hak-haknya dirampas, misalnya ketika mereka harus menyerahkan tanahnya dengan dalih pembangunan. Di tingkat nasional, pengaruh negatif CSR dengan jelas tampak pada semakin lebarnya perpecahan antara pendukung dan penentang CSR. Sementara di tingkat global, buruh di negara maju dan berkembang semakin jarang bertemu untuk menggalang solidaritas karena mereka terkooptasi oleh inisiatif berbagai pemangku kepentingan dari kegiatan CSR, dan menjadi kian terserap pada kegiatan tersebut ketimbang menggalang solidaritas sesama. Singkatnya, CSR dengan perlahan-lahan tengah menghancurkan solidaritas antarburuh.

Mendemistifikasi CSR: Agenda untuk Gerakan Buruh

Sebagai perangkat untuk mendapatkan legitimasi, CSR yang merupakan bagian dari agenda neoliberal mempertahankan sistem produksi dan pasokan global yang menyengsarakan buruh yang tersebar di berbagai belahan dunia. Sistem ini telah mengakibatkan pergeseran produksi manufaktur dari negara industri maju ke negara berkembang pada periode internasionalisasi monopoli modal. Kecenderungan ini dimulai pada tahun 1970 dan telah meningkat dalam beberapa dekade terakhir. Arsitektur sistem ekonomi tersebut berdampak besar bagi rakyat pekerja. Kerugian dari sistem ini dirasakan baik oleh buruh yang bekerja di negara maju (pusat) mapun berkembang (pinggiran). Negara-negara pusat ekonomi, seperti Amerika dan Jepang, mengalami penurunan dalam investasi, penurunan lapangan pekerjaan, serta penurunan upah karena adanya kompetisi global. Di Amerika, kontribusi pangsa pasar manufaktur terhadap Pendapatan Domestik Bruto (PDB) Amerika, jatuh dari 28 persen di tahun 1950 menjadi hanya 12 persen di tahun 2010.[13] Jepang pun

[13] Bellamy-Foster, John, McChesney, Robert W., Jonna, Jamil R., "The Global Reserve Army of Labor and the New Imperialism", *Monthly Review*, Vol.63 No.6 November 2011, h.27-29.

mengalami penurunan yang serupa.[14] Sedangkan di negara pinggiran, terjadi kompetisi antar negara untuk mendapatkan Penanaman Modal Asing dan pasar ekspor, yang telah membentuk secara sistematis semakin mapannya rezim anti buruh. Rezim yang mengandalkan keuntungan komparatif berdasarkan upah murah dan buruh yang lebih mudah dikontrol.

Permasalahan utama CSR sebagai bagian dari agenda neoliberal adalah struktur bawaan dari CSR itu sendiri, yaitu kapitalisme. Tujuan utama dari CSR ialah untuk meningkatkan legitimasi perusahaan dan menghindari hambatan-hambatan kebijakan negara dengan cara yang semurah dan seefektif mungkin. Namun yang lebih mendasar ialah bahwa CSR bertujuan untuk mempertahankan kelanjutan relasi sosial kapitalistik. Melalui CSR, perusahaan memanipulasi nilai-nilai dan prinsip-prinsip sosial dengan mempromosikan istilah *corporate citizenship*, di mana sesungguhnya perusahaan berusaha melumpuhkan semua bentuk penguatan masyarakat dengan mengkooptasi aktivis dan LSM untuk bergabung di ruangan rapat, untuk mencegah adanya aksi jalanan dengan jalan mengisolasi kaum radikal serta menanamkan pemikiran yang realistis di benak mereka yang idealis.[15]

Melawan relasi sosial yang kapitalistik, kita membutuhkan sebuah sistem kerjasama yang bisa memenuhi kebutuhan-kebutuhan masyarakat dengan cara yang lebih egaliter. Kita perlu mengerahkan energi untuk memikirkan kembali prinsip-prinsip dalam upaya mengorganisir masyarakat. Karena itu, mendemistifikasi CSR menjadi prioritas utama, dan penting bagi kita untuk mencari solusi alternatif dalam merestrukturisasi relasi sosial yang ada. Kita perlu meyakinkan masyarakat bahwa tidak akan pernah ada perusahaan atau korporasi yang benar-benar tulus, mengedepankan kepentingan masyarakat, atau bersikap altruistis. Korporasi akan selalu mendahulukan kepentingan mereka dibandingkan kepentingan rakyat banyak. Mereka menghancurkan daya tawar kolektif buruh dan menghancurkan banyak mata pencaharian komunitas-komunitas lokal.

Saat ini, CSR telah memenangi pertarungan ide dan mengabdi pada agenda neoliberal dalam mengurangi peran negara demi perluasan peran korporasi. Negara menjadi semakin integral dengan agenda politik korporasi. Negara dan kapital secara agresif mendisiplinkan dan meyakinkan masyarakat bahwa regulasi publik dan hukum yang dibuat negara adalah usang, dan kemudian membuat semakin mapan hegemoni kekuatan pasar. Oleh karena itu, penting bagi semua kelas pekerja bersatu dan berjuang bersama dalam menyerang semua sudut akumulasi modal. Pemahaman yang lebih lengkap tentang *corporate responsibility* bagi siapapun yang sedang memperjuangkan haknya di hadapan perusahaan, dapat membantu untuk mendemistifikasi retorika CSR. Menghancurkan topeng manis CSR, medelegitimasinya, dan pada akhirnya, secara signifikan mampu merebut kembali harga diri dan hak-hak para buruh.

[14] Lihat Fumio, Kaneko, and Haruhi, Tono, "Trends in Japan's Direct Overseas Investments and their Impact on Asian Workers", dalam Asia Monitor Resource Centre, *Capital Mobility and Workers in Asia: Case Studies on Japan, China, Philippines and Thailand*, Hong Kong: AMRC, 2011.

[15] Lihat 'The Big Debate: Reform or Revolution,' *New Internationalist*, December 2007, h.14-16.

DIALOG

Khamid Istakhori:
CSR, semacam sogokan untuk memoderasi gerakan serikat buruh

Inkrispena:
CSR, anggur lama dalam botol baru

Khamid Istakhori:
CSR, semacam sogokan untuk memoderasi gerakan serikat buruh

Sedane: Apa yang melatari CSR di Indonesia? Bagaimana isu CSR bisa memasuki gerakan buruh (serikat buruh)?

Khamid: Tanggung Jawab Sosial Perusahaan atau *Corporate Social Responsibility* diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal, dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. UU Nomor 40 Tahun 2007 Pasal 1 ayat 3 menyatakan, tanggung jawab sosial dan lingkungan adalah komitmen Perseroan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, bagi perseroan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya.
Saya berpendapat bahwa aturan mengenai tanggung jawab sosial perusahaan memberikan tekanan kepada perusahaan untuk memberikan imbal balik keuntungan kepada masyarakat sebagai bentuk tanggung jawab sosialnya. Yang disebut tanggung jawab sosial, sebagai contoh paling sederhana adalah bahwa keberadaan perusahaan dalam skala yang kecil sekalipun pasti memberikan dampak kepada masyarakat sekitarnya seperti limbah, terganggunya komunitas dan lain-lain. Dalam hal ini, maka wajib bagi perusahaan untuk memberikan CSR kepada masyarakat sekitarnya. Fokus utamanya adalah masyarakat yang berada di sekitar perusahaan.

Peran serikat, seharusnya menjadi "fasilitator" bagi masyarakat untuk mendapatkan haknya tersebut secara tepat. Tepat artinya masyarakat yang paling kena dampak/paling membutuhkan. Serikat juga harus membantu memastikan bahwa CSR (secara kualitas dan kuantitas) harus diterima secara utuh oleh masyarakat dan tidak jatuh kepada pihak yang tidak tepat semisal preman, para pimpinan masyarakat atau

pihak lain. Hubungan tersebut akan menjadi hubungan yang positif karena nanti masyarakat di sekitar perusahaan akan menjadi faktor yang sangat penting ketika serikat sedang berjuang menuntut kesejahteraan bagi anggotanya. Namun, meski perusahaan telah menjalankan CSR dengan "jujur", tidak berarti perusahaan telah menjadi badan yang baik hati. Kita mesti mencurigai proyek CSR ini, karena dapat mengalihkan perhatian masyarakat dari upayanya untuk mengontrol sumber daya alam secara bersama.

Saya sama sekali tidak berpikir bahwa CSR itu untuk serikat dan anggotanya, karena untuk anggota serikat seharusnya mendapatkan kesejahteraan melalui PKB yang diperjuangkan oleh serikat. Jadi CSR itu berbeda dengan PKB. Dengan kata lain dapat saya katakan bahwa perusahaan yang mengabaikan hak buruhnya, maka (apabila dia menjalankan CSR) dapat dipastikan akan menyimpang dari tujuan utamanya.

Sedane: Apa saja instrumen yang dipakai dalam menjalankan pola CSR ini terhadap serikat buruh? Misal Jaringan Kerja CoC, Play Fair, dlsbnya, bagaimana karakteristik masing-masing?

Khamid: Karena saya menyatakan bahwa CSR itu berbeda dengan PKB maka ketika perusahaan menjalankan hal tersebut kepada buruhnya (CSR untuk buruh) maka saya menyatakan bahwa itu menyimpang dari tujuannya, atau dapat dikatakan bahwa CSR yang diberikan kepada buruh merupakan strategi pencitraan perusahaan, kamuflase dan hanya mengalihkan perhatian buruh dari perjuangan yang utama yaitu kesejahteraan. Maka, dengan berbagai cara dan dalih kemudian perusahaan lebih suka menjalankan CSR daripada memenuhi hak buruh yang telah diatur dalam undang-undang perburuhan.

Instrumen seperti Jaringan Kerja CoC, Play Fair juga menyeret buruh kepada pergeseran ruang pertarungan, apalagi ketika Play Fair, CoC tersebut dijalankan oleh komite tertentu sehingga seakan-akan kita didorong untuk bernegosiasi dengan komite untuk meminta hak kita. Padahal pemenuhan hak buruh adalah tanggung jawab utama perusahaan dan kemudian negaralah yang harus bertindak memberikan sanksi ketika hak tersebut tidak diberikan. Dalam konteks tersebut, saya melihat bahwa berbagai jaringan kerja untuk memastikan berjalannya CSR adalah sebuah strategi untuk menjauhkan buruh dari kesadaran politik.

Sedane: Bagaimana Anda melihat CSR sebagai agenda politik dari kapital?

Khamid: Ide awal mengenai CSR sangat problematik. Ada sebagian pihak yang berharap dapat "memanusiawikan" kapitalisme tanpa mengoreksi watak destruktif dan eksploitatifnya. Jika kita perhatikan diskusi-diskusi maupun penelitian tentang CSR kerap terfokus pada soal sifat pertanggungjawaban perusahaan (wajib atau rela), siapa yang melaksanakan, dan ruang lingkup pertanggungjawabannya. Dengan cara demikian, kita seolah digiring pada kenyataan dan sekaligus membenarkan

operasi kapitalisme. CSR mengandaikan bahwa berbagai kehancuran sumber daya alam dan sumber daya manusia disebabkan oleh kapitalisme yang tidak bermoral. Diandaikan pula bahwa berbagai keuntungan yang diakumulasikan oleh kapitalisme merupakan "anugerah". Ini bermasalah, karena mengabaikan serangkaian perampasan sumber daya alam, sekaligus penghancuran tenaga produktif yang telah dilakukan oleh kekuatan kapital. Semua kehancuran itu tidak dapat dipulihkan dengan CSR.

Selanjutnya adalah problem kedaulatan negara dan kedaulatan hukum. Dalam banyak kasus CSR mengambil peran-peran yang seharusnya dijalankan oleh negara. Namun di sisi lain peranan ini bersifat sosial atau sukarela. Dengan kata lain, pertanggungjawaban tersebut bersifat pribadi atau bergantung pada kebaikhatian kapital. Pada saat demikian, negara beserta aparatus hukumnya telah berganti dan mengalihkan tanggungjawabnya kepada sifat karitatif perusahaan.

Dari dua proposisi tersebut dapat dikatakan bahwa CSR merupakan strategi politik kapital untuk mengalihkan kesadaran buruh dari perjuangan haknya. CSR adalah semacam sogokan untuk memoderasi gerakan serikat buruh. Bahkan ketika CSR dijalankan untuk masyarakat secara luas, juga dilakukan dalam kerangka untuk membangun citra perusahaan dan pada gilirannya untuk memoderasi gerakan rakyat.

Sedane: Apa dan bagaimana dampak dan respon dari serikat terhadap CSR?

Khamid: Ide mengenai CSR ini semakin luas dan merangsek ketika gerakan sosial semakin lemah. Namun, sejauh pengamatan saya belum banyak pendiskusian mengenai CSR di kalangan gerakan sosial, khususnya gerakan buruh. Barangkali ada sebagian kecil serikat buruh yang memandang CSR dan bentuk-bentuknya dengan kritis. Tapi suaranya kecil. Kebanyakan serikat buruh tidak terlalu memerhatikan bahaya CSR.

Saat ini banyak mekanisme CSR yang disediakan untuk menangani persoalan perburuhan. Jika mekanisme tersebut dipergunakan akan mengalihkan kesadaran buruh terhadap kesadan politiknya untuk merebut haknya, akan memoderasi gerakan serikat buruh. Ketika CSR diserahkan kepada masyarakat, itu dilakukan untuk membangun citra perusahaan dan pada gilirannya akan digunakan untuk melemahkan gerakan buruh ketika melakukan perlawanan. Sejauh pengamatan saya tidak ada mekanisme CSR yang efektif memecahkan persoalan buruh. Demikian pula tidak ada dana CSR yang dapat meningkatkan taraf kehidupan masyarakat yang telah dirampas kehidupannya oleh perusahaan multinasional. Dalam beberapa kasus saya mengkhawatirkan CSR menjadi sogokan kepada pihak-pihak yang terkait langsung dengan SB semisal elit serikat buruh atau tokoh masyarakat dan kemudian pengabaian hak dasar yang semestinya ditunaikan perusahaan.

Inkrispena:
CSR, anggur lama dalam botol baru

Sedane: Apa yang melatarbelakangi munculnya CSR, dan bagaimana isu ini bisa memasuki gerakan buruh (serikat buruh)?

Sebenarnya yang menjadi latar belakang CSR dapat dilihat dari bagaimana konsep CSR berevolusi, tetapi secara umum CSR awalnya adalah bagian dari tuntutan akan perlu adanya etika bisnis bagi perusahaan. Etika untuk membagi keuntungan yang dimilikinya ke lingkungan tempat perusahaan melakukan aktivitasnya, karena untuk mendapatkan keuntungan tersebut perusahaan mengambil sesuatu (misalnya: sumber daya alam dan atau sumber daya manusia) dari lingkungan tempat perusahaan beraktivitas. Dengan asumsi bahwa apa yang sudah diambil dapat berdampak produktif bagi perusahaan di masa berikutnya maka aksi karitatif perusahaan dalam beragam nama dilakukan lewat inisiatif manajemen perusahaan. Dari situ sedikit tetesan keuntungan dibagikan oleh perusahaan ke masyarakat. Pada saat yang sama, operasionalisasi etika bisnis semacam itu juga mempunyai fungsi politis bagi perusahaan yakni meletakkan CSR sebagai instrumen untuk melakukan pembangunan citra sosial perusahaan. CSR merupakan upaya mempopularisasi perusahaan lewat kegiatan sosial kemasyarakatan. Dengan mengeluarkan biaya untuk kegiatan-kegiatan tersebut, perusahaan tidak hanya berinvestasi pada dimensi ekonomi tetapi juga pada dimensi sosialnya. Gagasan tersebut bertemu dengan kenyataan tentang proses penetrasi kapital ke seluruh aspek kehidupan sosial manusia. Sama seperti pada semua jenis investasi, CSR diharapkan dapat mendongkrak profit perusahaan, apa pun bentuk profitnya.

Masuknya isu CSR ke gerakan buruh sebenarnya juga bukan hal yang baru. Sejak revolusi industri, isu tersebut sudah menjadi perhatian misalnya oleh Robert Owen.[1] Belajar dari sejarah maka adanya CSR pada saat yang sama merupakan bagian dari teknik pendisiplinan buruh. Maksudnya, agar perusahaan dapat mengabulkan permohonan perbaikan kesejahteraan buruh yang tidak dicakup oleh komponen-komponen upah maka pada saat yang sama buruh juga harus menyesuaikan tuntutannya dengan peningkatan produktivitas kerja. Jadi CSR merupakan arena transaksi antara motif dasar berekonomi yaitu profit dengan pemenuhan tuntutan buruh yang dikompensasi kepada produktivitas melalui disiplin kerja. Pencapaian produktivitas kerja tersebut diasumsikan dapat mendorong tingkat profit yang seharusnya dapat dikembalikan kepada buruh atau CSR. Di sinilah beberapa organisasi buruh secara tidak langsung memusatkan gerakkannya untuk melakukan perbaikan-perbaikan kesejahteraan yang tidak dicakup oleh komponen-komponen normatif hak buruh seperti upah dan sebagainya namun tetap di dalam kerangka peraihan profit perusahaan.

[1] Fulcher, J. (2004) A Very Short Introduction to Capitalism. Oxford University Press.

Sedane: Apa saja instrumen yang dipakai dalam menjalankan pola CSR ini terhadap serikat buruh? Misalnya Code of Conducts, Play Fair, dan lain sebagainya, bagaimana karakteristik masing-masing?

Instrumen-instrumen yang digunakan dalam menjalankan CSR sebagai etika bisnis sangat beragam karena dalam banyak contoh kasus tidak ada satu pun standar-standar baku apa yang dapat dianggap CSR atau bukan. Namun dari konsep-konsepnya kita dapat periksa derivasi-derivasi yang dapat diturunkan dari pemberlakukan *management parlance* semacam itu misalnya seperti *'corporate citizenship', 'corporate sustainability', and 'triple bottom line'. Corporate citizenship* menjelaskan sebuah keterlibatan perusahaan dengan para pemangku kepentingan yang lebih luas daripada sekadar pemangku saham. Keberlanjutan korporasi (*corporate sustainability*) mengacu pada perilaku-perilaku korporat yang dapat mempengaruhi pembangunan berkelanjutan. Sementara *triple bottom line* mengekspresikan keseimbangan dan promosi yang setara atas kepentingan-kepentingan ekonomi, sosial dan lingkungan suatu bisnis. Secara praktis, terma-terma tersebut mencakup suatu rangkaian luas aktivitas bisnis dari menyponsori niatan-niatan baik kelompok-kelompok masyarakat, pemberian bantuan barang-barang in natura, melakukan investasi pada proyek-proyek komunitas, praktik-praktik ketenagakerjaan hingga manajemen yang berbasis lingkungan hidup dan hak asasi manusia.

Sejauh CSR diterapkan pada serikat buruh maka hal itu sebaiknya diletakkan dalam kerangka pendisiplinan serikat atau perkumpulan buruh seperti telah diulas di atas. Dalam konteks serikat buruh, CSR merupakan instrumen yang digunakan untuk menghambat pembentukan atau perkembangan serikat pekerja. Pada perusahaan di mana serikat pekerja belum terbentuk, kebijakan-kebijakan CSR biasanya digunakan sebagai alat (yang bersifat persuasif) untuk mengarahkan pekerja agar tidak membentuk serikat pekerja tetapi cukup untuk membentuk forum pekerja yang sifatnya lebih informal (misalnya: perusahaan bersedia memberikan sejumlah tunjangan dan atau fasilitas kepada pekerja dengan catatan pekerja tidak membentuk serikat pekerja tetapi hanya membentuk forum pekerja). Sedangkan pada perusahaan di mana serikat pekerja sudah terbentuk, biasanya CSR digunakan untuk menghilangkan pengaruh serikat pekerja ke pekerja-pekerja perusahaan (misalnya: perusahaan menolak untuk memenuhi tuntutan serikat pekerja untuk kenaikan upah, tetapi kemudian mengeluarkan kebijakan untuk memberikan tunjangan transportasi kepada pekerja yang besarannya ditentukan oleh perusahaan).

Secara umum, kebijakan CSR terhadap pekerja ditetapkan secara sepihak oleh manajemen, sehingga memiliki karakteristik di mana kebijakan tersebut dapat dilihat sebagai inisiatif dari manajemen dan bersifat sukarela.

Sedane: Bagaimana Anda melihat CSR sebagai agenda politik dari Kapital?

Kembali mengacu ke evolusi konsep CSR, di mana dalam perkembangan CSR juga dipengaruhi oleh perkembangan pemikiran untuk mengurangi peran negara dan meningkatkan tanggungjawab individu dan bisnis. Kemudian, jika melihat CSR adalah alat politik kapitalis, maka CSR adalah proses transformasi pemindahan *raison d'etre* negara untuk memberikan perlindungan sosial ke perusahaan. Fungsi-fungsi pokok dan alasan dasar adanya negara dihimpitkan sedemikian rupa pada fungsi-fungsi bisnis kapitalis dalam melakukan agenda pembangunan. Kompensasinya, negara kemudian dikondisikan menjadi semacam panitia yang wajib memberikan ruang yang lebih luas bagi kapitalis untuk melakukan pengaturan kebijakan yang dapat menjamin keuntungan bagi mereka. Pada saat yang sama ruang untuk melakukan pengambilan keputusan yang terkait dengan kepentingan warga negaranya dipersempit hanya sebatas penyediaan akses pemenuhan kebutuhan pokok warganya. Pemanfaatan akses itu pun tidak bebas dari ranting-ranting transaksi yang skemanya telah dipersiapkan oleh kapital. Hal ini mendekati apa yang Braudel sampaikan bahwa "*Capitalism only triumphs when it becomes identified with the state, when it is the state..*" (Fernand Braudel, Afterthoughts on Material Civilization and Capitalism, 1977: 64-5)

Sedane: Apa dampak CSR terhadap serikat buruh ?

Karena CSR merupakan alat yang fleksibel, maka banyak buruh dan serikat buruh yang tidak menyadari, mencoba bernegosiasi, atau bahkan menolak informalisasi proses tawar kolektif lewat program CSR. Dampaknya, fragmentasi serikat dan subversi terhadap hidup berorganisasi serikat yang sehat. Hal ini juga dipengaruhi oleh faktor di mana CSR hanya populer untuk aktivitas sosial kemasyarakatan. Dampak lainnya yang telah disinggung, apabila CSR berhasil, maka biasanya di perusahaan tidak ada serikat buruh, atau kalaupun ada serikat buruh maka perkembangan serikat buruh tersebut terhambat.

Sedane: Bagaimana respon dari serikat buruh terhadap CSR?

Di perusahaan yang terdapat serikat buruh, biasanya mereka berusaha untuk memastikan hal-hal yang mereka terima dari perusahaan dimasukkan ke dalam PKB, sehingga meminimalisir fasilitas dan tunjangan yang diterima yang tidak tercakup di dalam PKB. Biasanya perusahaan menolak untuk memasukkan kebijakan CSR ke dalam PKB, karena perusahaan tidak mau serikat buruh melakukan tuntutan apabila suatu saat kebijakan tersebut dihentikan, sehingga kemudian dalam hal-hal tersebut antara manajemen dan serikat buruh terjadi konflik.

Sedane: Kenapa InKrispena memposisikan diri menolak CSR?

Dengan berasumsi bahwa kapitalisme berkembang dengan "tidak meneteskan darah sedikit pun" maka InKrispena tidak menolak CSR sebagai suatu konsep. Namun karena setiap konsep mempunyai akar-akar materialnya dalam sejarah kapitalisme. Konsekuensinya, akar-akar material dalam sejarah kapitalisme akan dengan sendirinya bertentangan dengan asumsi tersebut. Maka dari itu konsep tersebut juga harus turut ditolak. Utamanya karena merupakan "anggur lama dalam botol baru" dari politik kapitalis untuk menyempitkan bahkan menghimpitkan ranah peran kekuasaan negara dalam mengatur kehidupan publik dan kehidupan privat dengan ranah kekuasaan kapital-bisnis sehingga antara negara dengan bisnis menjadi integral. Kapitalis dapat memaksimalkan profitnya apabila mereka memasuki ranah publik. Tetapi dengan membiarkan kapitalis memasuki ranah publik berarti membiarkan mayoritas warga negara kehilangan hak-hak dasarnya untuk mendapatkan kebutuhan hidup dasar. Bahkan akses-akses kepada material dasar penopang kehidupan sosial pun bertransformasi menjadi ranting-ranting transaksi baru bisnis sehingga melahirkan kelompok-kelompok makelar. Padahal dalam hal penyediaan kebutuhan dasar bagi publik yang diperlukan adalah mempersempit, atau bahkan menutup jarak dengan cara menyediakan secara langsung kebutuhan tersebut kepada buruh maupun masyarakat luas. Bukan malah menciptakan banyaknya akses pada barang publik.

SOSOK

Islam dan Pembebasan: Menghadirkan Gagasan Hadji Misbach di Zaman Neoliberal

Syarif Arifin

Latar belakang dan konteks

HADJI MOHAMMAD MISBACH, salah satu generasi yang menuntut Indonesia merdeka dari kekejian kapitalisme. Bergerak dan mencari jalan keluar dari keresahan sosial yang muncul di awal-awal abad ke-20. Misbach kerap dikenang sebagai sosok muslim-komunis atau komunis-Islam tanpa dilihat gagasan dan dinamika konteks yang menyertainya. Lebih dari itu, Hadji Misbach (selanjutnya disebut Misbach) adalah sosok yang dikenal terbatas akibat pendekatan sejarah yang berpusat kepada tokoh-tokoh besar.

Ada dua rujukan yang dipergunakan secara luas untuk mengenal Misbach, yakni karya Takashi Shiraishi berjudul *Zaman Bergerak: Radikalisme Rakyat di Jawa 1912-1926* (1997) dan karya Nor Hiqmah berjudul *H.M. Misbach: Sosok dan Kontroversi Pemikirannya* (2000). Nor Hiqmah menyoroti Misbach dari kacamata Islam dan Marxisme. Bukunya menerangkan beberapa gagasan Misbach, dan berkesimpulan, "Misbach adalah seorang pragmatis yang sebenarnya tidak mengetahui secara mendalam tentang konsep Islam dan komunisme" (Hiqmah, 2000: 81). Hemat penulis simpulan tersebut terburu-buru dan cenderung menegasikan panggung serta situasi-situasi pergerakan yang melahirkan Misbach. Sedangkan Takashi Shiraishi menempatkan Misbach sebagai sosok yang unik, yang semestinya mengoreksi pandangan-pandangan umum mengenai historiografi di Indonesia. Menurutnya, "Misbach-lah yang mengingatkan kita akan kesalahan klasifikasi nasionalisme, Islam, dan komunisme itu dan memperingatkan kita akan pandangan nasionalis yang serampangan itu" (Shiraishi, 1997: 474). Bagi Shiraishi, Misbach adalah sosok yang mencoba membuktikan keislamannya kepada dirinya dan kepada umat Islam melalui kata dan perbuatan. Namun Shiraishi tidak mengelaborasi lebih jauh gagasan-gagasan Misbach dan bagaimana hubungan gagasan tersebut dalam diskursus di awal-awal abad ke-20.

Tulisan ini bermaksud menempatkan Misbach beserta gagasannya dalam sebuah kondisi yang sedang berubah, di mana setiap wacana sedang diperkenalkan dan diperdebatkan untuk menjawab tantangan zaman. Tulisan ini akan dibagi dalam tiga bagian. *Pertama*, akan diperkenalkan perjalanan hidup dan keterlibatan Misbach dalam dunia perlawanan. *Kedua*, akan diperlihatkan gagasan-gagasan Misbach beserta konteks-konteks yang menyertainya secara singkat. *Ketiga*, akan ditutup dengan sebuah kesimpulan tentang relevansi gagasan Misbach dalam konteks kekinian.

Untuk menyelami dan memahami gagasan Misbach adalah melihat inti gagasan tersebut dalam artikel-artikel yang dibuat Misbach, mengembalikan pada konteks-konteks yang menyertainya, serta mempertimbangkan diskursus yang berkembang di masa itu. Pendekatan ini bukannya tanpa masalah, jika tidak dikatakan sulit, namun pendekatan ini dapat dianggap cara terbaik ketimbang melihat Misbach dari kacamata yang telah baku. Dengan cara demikian, kita akan melihat bahwa setiap gagasan lahir dari situasi yang kompleks dan penuh warna. Perlu diketahui, Misbach bukan 'intelektual' yang menghabiskan waktu bersama alat tulis. Ia tidak merumuskan gagasannya dalam sebuah *magnum opus*.

Tahoen ke X. No. 14. 12 Besar Dj. 1342. 15 Juli 1924. — 209 —

MEDAN-MOESLIMIN.

Ketoea:
H. M. MISBACH
dalam boei.

Pengarang
jang menanggoeng djawab di moeka hakim.
HAROENRASJID
Solo Java

Pengoeroes:
SJARIFF
Solo.

Pembantoe jang ha
NASJRDIN
Goeroe Melajoe d
Penang

H.M. MISBACH KETOEA "MEDAN-MOESLIMIN"

Gambar Hadji Misbach diletakkan di muka surat kabar Medan Moeslimin, ketika dia dibuang ke Manokwari. Misbach dituduh mendalangi kerusuhan, melawan Keraton, Pemerintah Belanda dan kerajaan Belanda.

Saya akan memilah tulisan-tulisan Misbach dengan menggabungkannya dalam tema-tema umum. Kemudian akan menganalisis tema-tema tersebut dalam konteks yang berkenaan dengan tafsir al-Quran secara singkat. Penggunaan ejaan lama dengan struktur bahasa Melayu, merupakan kesulitan tersendiri dalam memahami alur berpikir Misbach. Untuk penulisan kutipan akan dipergunakan ejaan yang lazim dipergunakan sekarang, kecuali untuk nama orang dan judul, akan dipertahankan sebagaimana tersebut dituliskan.

Santri yang Berlawan: Biografi Singkat dan Karya-karya Hadji Misbach

Misbach lahir pada 1876 di Kauman Surakarta. Tumbuh dewasa di lingkungan Kesunanan dan pejabat keagamaan Keraton Surakarta. Ia mengorbankan seluruh kekayaannya untuk pergerakan. Pada 1924, Misbach sekeluarga diusir dari tanah Jawa ke Manokwari oleh Belanda pada tahun-tahun terakhir kisah hidupnya. Misbach wafat dan dikubur di Manokwari berdampingan dengan istrinya pada 24 Mei 1926.

Pembuangan Misbach ke Manokwari adalah hukuman yang ketiga dengan tuduhan mendalangi kerusuhan, melakukan sabotase, meneror serta menggangu *rust en orde* (ketertiban umum). Meski diketahui tuduhan itu tidak pernah terbukti, ia tetap dibuang tanpa diperbolehkan diantar oleh siapapun. Di pengasingan ia tidak boleh ditengok dan hanya diperbolehkan membaca al-Quran. Sebelumnya, pada 7 Mei 1919 dipenjara dengan tuduhan menghasut kaum tani untuk mogok. Pada 16 Mei 1920, dipenjarakan di Pekalongan selama dua tahun tiga bulan dengan tuduhan melanggar delik pers, menghasut massa melawan raja dan Pemerintah Hindia Belanda.

Terbitan-terbitan di masa itu mengatakan bahwa Misbach merupakan sosok yang berdedikasi, berani, dan penuh pengorbanan (Cf. Rangsang, 1924). Marco Kartodikromo (1924), menyebut Misbach sebagai haji populis yang disegani pemuka Islam. Tjipto Mangoenkoesoemo (1919), melukiskan Misbach sebagai "seorang ksatria sejati", yang mengorbankan seluruh hidupnya untuk pergerakan. Tan Malaka (2011) mengenang Misbach sebagai sosok yang dicintai rakyat. Misbach, Tjipto, Marco, dan Tan Malaka adalah beberapa tokoh generasi pertama di awal-awal abad ke-20 yang mewariskan bentuk-bentuk perlawanan modern kepada generasi Soekarno.

Berbeda dengan beberapa tokoh di atas, Misbach adalah kaum muda Islam yang melanjutkan pendidikan pesantren tradisional setelah mengenyam sekolah Belanda di Sekolah Bumiputra Angka Dua. Ia sempat berziarah ke Tanah Suci Mekkah, namun tidak mau dipanggil 'haji' dan tidak memperlihatkan atribut 'kehajiannya' dalam kehidupan sehari-hari. Karenanya, tidak seperti pemuka Islam segenerasinya, Misbach tidak menggunakan tutup kepala *ala* Turki, tapi menutup kepalanya layaknya kebanyakan orang Jawa. Misbach tidak mampu berbahasa Belanda, tidak memiliki teman Belanda dan Indo. Hanya bahasa Melayu dan Arab yang ia kuasai. Latar belakang dan gaya pergaulan tersebut, membuat Misbach lebih dekat dengan petani miskin, petani tak bertanah, buruh tani, kaum muda Islam dan pedagang muda ketimbang pejabat keraton maupun pejabat Eropa.

Kala Misbach menjadi pengusaha batik, ia bergabung dengan Sarekat Islam (SI) Surakarta sebagai anggota biasa, pada 1912. Ketergabungan Misbach dan kawan-kawannya didorong oleh situasi di mana persaingan antarpedagang China dengan pengusaha lokal semakin tajam, mewabahnya perampokan, serta kemunculan puritanisme Islam yang dibawa murid-murid Ahmad Dahlan dan menyebarnya lembaga-lembaga modern yang didirikan orang-orang Kristen. Meski anggota biasa, Misbach dan kawan-kawannya rela untuk mengumpulkan dan menggalang dana untuk kegiatan-kegiatan yang dapat menggerakkan Islam, seperti penerbitan jurnal baru, pendirian sekolah, perpustakaan dan pertemuan tablig. Tidak hanya kepada SI, Misbach pun menjadi anggota dan donatur resmi surat kabar *Doenia Bergerak,* pada 1914. *Doenia Bergerak* merupakan terbitan resmi organisasi para jurnalis, *Indlandsche Journalisten Bond* (IJB) yang diasuh oleh Marco

Kartodikromo dan Tjipto Mangoenkoesoemo. Namun, ketika dunia memasuki masa perang, yang menyebabkan kenaikan bahan baku batik, Misbach dan kawan-kawannya memilih menyelamatkan usaha ketimbang memikirkan organisasi. Lagi pula, tidak banyak yang dilakukan oleh SI untuk melindungi para pengusaha batik.

Ada dua momen penting yang mengarahkan Misbach menggerakkan Islam sebagai inspirasi untuk melawan Belanda dan mempertanyakan kemapanan agama. *Pertama,* keterlibatan Misbach dalam menolak kebijakan perbaikan rumah untuk membasmi mewabahnya penyakit pes yang dikeluarkan Belanda pada 1915. Bagi Misbach program tersebut semakin memiskinkan rakyat karena adanya tambahan pengeluaran rakyat di samping keharusan-keharusan kerja paksa untuk Belanda. Setelah itu, Misbach gencar menolak kerja paksa. Dalam hal ini, Misbach melihat bahwa program perbaikan rumah memiliki hubungan dengan kebijakan-kebijakan lain.

Setelah kejadian di atas, Misbach bersama santri lainnya mendirikan koran *Medan Moeslimin* pada 1915 dan *Islam Bergerak* pada 1917. *Medan Moeslimin* merupakan surat kabar bulanan bahasa Jawa dan Melayu. Terbit tiap tanggal 15. Media ini merupakan suatu bentuk kerjasama antarsurat kabar. Pada pertengahan 1916, *Medan Moeslimin* menerbitkan buku dengan bahasa dan aksara Jawa dengan nama *Hidayatul Awam*, sebagai sisipan untuk para pembaca setia. Surat kabar ini menjadi wadah bagi pegawai keagamaan yang progresif, kiai, guru-guru Al-Quran, dan para pedagang batik. Di situlah pendapat mereka yang kerap berbeda satu sama lain tersalur. *Islam Bergerak* merupakan surat kabar dengan aksara dan bahasa Jawa serta sebagian aksara latin. Terbit tiga kali dalam sebulan. Menjelang 1923-an *Islam Bergerak* dimerger dengan *Doenia Bergerak* menjadi *Ra'yat Bergerak* sebagai terbitan resmi Sarekat Ra'yat. Sementara itu, *Medan Moeslimin* tetap bertahan dan menjadi payungnya Sarekat Moealimin. Ketika Misbach dibuang, penerbitan *Medan Moeslimin* ditingkatkan dari duakali menjadi tigakali sebulan. Sebenarnya penerbitan *Medan Moeslimin* dan *Islam Bergerak* relatif terlambat dibanding kelahiran surat kabar yang telah dikeluarkan oleh Muhamadiyah maupun orang-orang Kristen.

Kedua, keterlibatan Misbach dalam upaya mempertahankan penodaan agama Islam yang dilakukan oleh surat kabar Kristen, pada 1918. Kala itu, Tjokroaminoto sebagai orang berpengaruh di SI, mengajak seluruh anggotanya untuk menggempur penodaan agama tersebut. [1] Sementara Tjokro mendirikan Tentera Kandjeng Nabi Moehammad (TKNM), Misbach dan santri lainnya

[1] Surat kabar Djawi Hiswara koran yang dipimpin oleh Martodharsono anggota SI Surakarta menerbitkan sebuah artikel dalam bahasa Jawa. Artikel ini memuat percakapan antara Marto dan Djojo mengenai keberadaan Tuhan dan penggunaan candu serta minuman keras oleh para pelakunya. Dalam percakapan tersebut Marto menganalogikan wujud Gusti Allah seperti angin yang tak berwujud. Di akhir percakapan Djojo berkata: "Ya, kembali pada pembicaraan tentang Gusti Allah, karena sudah malam sebaiknya besok pagi saja dengan perlengkapan selamatan, nasi uduk, minuman ciu dan tembakau, Gusti Kanjeng Nabi Rasul SAW, seperti kebanyakan orang dinasehati. (*Djawi Hiswara*, 11 Januari 1918)

mendirikan organisasi Sidik Amanah Talegh Vatonah (SATV). Tentu saja kampanye ini berbeda dengan keadaan sekarang, di mana penodaan agama direaksi dengan kekerasan dan cenderung arogan. Di awal-awal abad dua puluh, debat melalui media surat kabar dan pamflet adalah hal yang biasa. Setelah debat akan berlanjut dengan rapat umum. Tidak ada unsur kekerasan.

Tiba-tiba perlawanan antipenodaan agama itu dihentikan tanpa penjelasan resmi dari Tjokroaminoto. Umat Islam Surakarta merasa ditipu. Apalagi Misbach dan kawan-kawannya telah mencurahkan tenaga, pikiran dan sumber keuangannya untuk mendukung kegiatan tersebut. Tjokroaminoto dianggap berkhianat dan diduga *menilep* uang kampanye. Kepercayaan masyarakat pun luntur dan melihat Misbach sebagai sosok yang *istiqomah* dalam menegakkan Islam. Akhirnya, Misbach dipercaya memimpin TKNM dan SATV. Setelah itu, Misbach tidak sekadar menjadi donatur dan *follower* SI, tapi aktif menulis dan menyebarkan gagasan-gagasannya melalui rapat-rapat dan surat kabar. Tulisan pertamanya adalah "Sroean Kita" dalam *Medan Moeslimin*. Di saat ini pula ia mulai masuk ke gelanggang politik.

Ketika Misbach memasuki gelanggang politik, Belanda sedang melakukan reorganisasi politik dan administrasi di tanah jajahan. Tidak sedikit pula pemuka Islam ketakutan, berdiam diri atau memilih berkompromi dengan kebijakan Belanda. Birokrat keagamaan umumnya adalah alat negara sehingga wewenang keagamaannya lebih banyak dari jabatan ketimbang dari pengetahuan agama. Karena itu, dalam soal keagamaan, pandangan rakyat lebih percaya pada orang-orang yang lulusan pesantren yang relatif bebas dari negara. Di saat inilah Misbach mulai mendampingi dan mengorganisasikan perlawanan kaum tani melalui Insulinde bersama Tjiptomangoenkoesoemo, sampai ia dipenjara di Pekalongan. Waktu itu kaum tani mengajukan tiga tuntutan: kewajiban ronda malam dihapus, kerja-wajib umum untuk negara dibayar, dan pejabat desa harus terlibat dalam kerja wajib-umum.

Sekeluarnya dari penjara Pekalongan, Misbach dilarang dan diawasi agar tidak terlibat dalam kegiatan politik. Kesempatan ini dipergunakannya untuk menginvestigasi dan merenungkan situasi organisasi dan nasib kehidupan rakyat Surakarta. Saat itu pula Misbach merasa pilu melihat hancurnya Insulinde dan rontoknya SI, TKNM dan SATV. Insulinde tidak bangun lagi setelah dibubarkan pada 1920 oleh larangan hak berkumpul dan penangkapan para pemimpinnya. Sementara "disiplin partai" mengakibatkan perpecahan anggota SI dan konflik internal yang semakin mendalam. Selain itu, maraknya pemecatan di industri dan perkebunan pun kian mengurangi jumlah anggota organisasi buruh yang berafiliasi ke SI. Misbach menyaksikan organisasi yang membesarkanya, SATV (Sidiq Amanah Tablegh Vatonah) mati suri dan dijauhkan dari rakyat oleh pimpinan Muhamadiyah. Di sisi lain, Misbach menyaksikan kebijakan ekonomi-politik Belanda semakin bengis. Setiap pergerakan dianggap mengganggu ketertiban umum, komunis dan dihalang-halangi.

Parahnya, beberapa pemuka Islam pun seolah mendukung kampanye Belanda dengan menganggap bahwa kaum komunis anti-Islam.

Pergumulan di atas, mengantarkan Misbach untuk bergabung dengan PKI-Sarekat Rakyat (Partai Komunis Indonesia-Sarekat Rakyat) pada Maret 1923. Alasannya sederhana, waktu itu tidak ada lagi organisasi yang berani dan konsisten berpihak kepada rakyat. Hanya limabelas bulan ia terlibat membangun dalam PKI-SR Surakarta. Juli 1924 ia diasingkan ke Manokwari. Sebagai catatan, sebelum dikenal *disiplin partai* tiap orang diperbolehkan rangkap keanggotaan dalam tiap organisasi. Karena itu, Misbach bisa menjadi anggota SI, Insulinde, maupun SATV.

Memang telah menjadi keyakinan Misbach, bahwa ajaran Islam harus membela yang tertindas dan terhisap. Ketika bergabung dengan PKI-SR, keyakinannya kian tebal. Ia tak segan mengkritik gaya kepemimpinan SI yang telah memecah gerakan rakyat. Ia pun mempertanyakan eksistensi Muhammadiyah, karena menolak mendukung pemogokan kaum tani dan buruh. Misbach mengeritik kemapanan lembaga agama seperti Muhamadiyah, Sarekat Islam dan Mambaoel Oeloem, dan menelanjangi kolaborasi Keraton dengan Pemerintahan Belanda.

> "... [B]ahwa kalutnya keselamatan dunia ini, tidak lain hanya dari jahanam kapitalisme dan imperialisme yang berbudi buas itu saja, bukannya keselamatan dan kemerdekaan kita hidup dalam dunia ini saja, hingga kepercayaan kita hal agama pun dirusak olehnya." (Nasehat, 1926)

Kemunduran umat Islam di tanah Jawa, bagi Misbach, tidak berasal dari ritual-ritual masyarakat seperti *selametan, tahlilan,* dan bekunya *ijtihad*, tapi karena kapitalisme dan imperialisme yang telah memorak-porandakan kemerdekaan, kedamaian dan kepercayaan.

Untuk mengetahui pemikiran Misbach secara mendalam dapat dilihat dalam surat kabar *Medan Moeslimin* dan *Islam Bergerak,* sebagai surat kabar yang dikelola oleh Misbach bersama santri-santri di Surakarta. Berikut karya-karya Misbach:

- "Sroean Kita", *Medan Moeslimin,* 4 (1918)
- "Orang Bodo Djoega Machkloek Toehan, Maka Fikiran Jang Tinggi Djoega Bisa di Dalam Otaknya", *Islam Bergerak,* 10 Maret 1919
- "Kesalahan Itoe Haroes Dibenarkan," *Medan Moeslimin* 2 (1921)
- "Perbarisan Islam Bergerak: Pembatja Kita", *Islam Bergerak* 10 November 1922
- "Medan Redactie", *Islam Bergerak,* 10 November 1922
- "Perbarisan Islam Bergerak: Sikap Kita", *Islam Bergerak*, 20 November 1922
- "Perbarisan Islam Bergerak: Makin Terasa", *Islam Bergerak*, 20 Desember 1922
- "Moekmin dan Moenafik", *Islam Bergerak,* 10 Desember 1922
- "Assalamoe'alaikoem Waroehmatoelahi wabarakatoeh", *Medan Moeslimin,* 7

(1992)
- "Verslag", *Medan Moeslimin,* 8 (1922)
- "Informahe—Kantor 'Bale Tanjo' Kaoeman Solo", *Medan Moeslimin*, 4 Oktober 1923
- "Semprong Wasiat: Partijdisciplin SI Tjokroaminoto Menjadi Ratjoen Pergerakan Rak'jat Hindia", *Medan Moeslimin,* 9 (1923)
- "Islam dan Gerakan", *Medan Moeslimin,* 9 (1923)
- "Islam dan Atoerannja", *Medan Moeslimin,* 9 (1923)
- "Pamitan Saja", *Medan Moeslimin,* 10 (1924)
- "Djawa-Manokwari Baik di Ketahoei", *Medan Moeslimin,* 10 (1924)
- "Hal Jang Kedjadian di Manokwari", *Medan Moeslimin,* 9 (1924)
- "Islamisme dan Kommunisme II: Katerangan Islamisme jang terhadap kepada Kommunisme," *Medan Moeslimin*, 11 (1924)
- "Islamisme dan Kommunisme," *Medan Moeslimin,* 11 (1925)
- "Manokwari Bergontjang, Reactie Oentoek Communist Tentoe dan Soedah Bijasa," *Medan Moeslimin* 11 (1925)
- "Soerat Terboeka," *Medan Moeslimin* 11 (1925)
- "Foja-foja: Sikapnja Wakil Pemerintah Manokwari," *Medan Moeslimin,* 11 (1925)
- "Nasehat," *Medan Moeslimin,* 12 (1926)

Antara Tjokroaminoto dan Tan Malaka:
Diskursus yang Bergolak –Misbach Bukan Muslim-komunis

Salah satu tesis Misbach adalah "Islamisme dan Komunisme". Apa yang dimaksud dengan "Islam dan Komunisme" dalam pikiran Misbach? Apakah semakna dengan gagasan Tjokroaminoto tentang nilai-nilai sosialis yang terkandung dalam Islam; atau seperti pemikiran Tan Malaka mengenai persatuan kaum komunis dan Pan-Islamisme di tanah Jawa; atau seperti diyakini sebagian orang bahwa Misbach adalah komunis-Islam atau muslim-komunis?

Ungkapan Islam dan Komunisme pertama kali diutarakan dalam Kongres Pertama PKI pada 1923. Gagasan tersebut kemudian dituliskan dalam surat kabar *Medan Moeslimin* ketika Misbach di pengasingan. Di pengasingan Misbach menulis delapan artikel. Tema yang secara khusus mempertautkan Islam dan komunisme hanya lima artikel, yakni "Islamisme dan Kommunisme II: Katerangan Islamisme jang terhadap kepada Kommunisme," *Medan Moeslimin*, 11 (1924); "Islamisme dan Kommunisme", *Medan Moeslimin,* 11 (1925); "Soerat Terboeka", *Medan Moeslimin* 11 (1925); "Foja-foja: Sikapnja Wakil Pemerintah Manokwari", *Medan Moeslimin,* 11 (1925); dan "Nasehat", *Medan Moeslimin,* 12 (1926).

Saya tidak mendapat informasi sejauh mana keterpengaruhan Misbach oleh Tjokroaminoto, yang menulis tentang *Islam dan Sosialisme* pada 1924. Menurut Tjokroaminoto, dalam Islam terkandung nilai-nilai sosialis. Seperti penghisapan kelas buruh dan perubahan tatanan masyarakat telah dinyatakan dan dipraktikkan dalam

ajaran-ajaran Islam melalui Nabi Muhamad. Namun, seperti kita ketahui, Islam tidak lahir dalam tatanan masyarakat kapitalistik. Lagi pula, Islam bukan *isme*, tapi petunjuk bagi manusia.

Misbach dan Tjokroaminoto adalah dua sahabat yang cukup dekat dan terpisah akibat ide *disiplin partai* di dalam SI. Sebelum berpisah, Misbach sempat bolak balik ke rumah Tjokro untuk meminta penjelasan mengenai kebijakan *disiplin partai*. Namun kebijakan tersebut tak berubah. Saking kesalnya, Misbach membuat artikel khusus untuk Tjokro, "Semprong Wasiat: Partijdisciplin SI Tjokroaminoto Menjadi Ratjoen Pergerakan Ra'jat Hindia", *Medan Moeslimin,* 9 (1923). Artikel tersebut menceritakan bahwa persatuan rakyat di dalam SI dipecah belah oleh kebijakan disiplin partai. Artikel tersebut menegaskan pula tentang kewajiban berjuang umat Islam melawan kapitalisme.

Tidak ada informasi pula, sejauh mana keterkaitan ide Misbach dengan tesis Tan Malaka. Misbach dan Tan Malaka sempat dinobatkan sebagai salah satu kandidat di parlemen Belanda yang mewakili Partai Komunis Belanda. Tan Malaka mengajukan ide persatuan kaum komunis dengan Pan-Islamisme di tanah Jawa, pada 1922 (Cf. Tan Malaka, 1922). Menurut Tan Malaka, kaum komunis perlu mempertimbangkan Pan-Islamisme sebagai sebuah sekutu, ketimbang sebagai lawan. Alasannya, di tanah Jawa kaum Islam mampu menggerakan perlawanan terorganisasi terhadap kekuatan kolonial. Tesis Tan Malaka ditolak oleh Komunisme Internasional. Sebagai catatan, ketika orang-orang komunis Hindia terlibat dalam pertemuan internasional, informasi-informasi hasil pertemuan jarang diketahui oleh anggota PKI di Jawa.

Berikut adalah beberapa ungkapan yang sering mengaitkan Misbach sebagai Muslim-komunis.

> (1)
> "... [K]awan kita yang mengakui dirinya sebagai seorang komunis, akan tetapi masih suka mengeluarkan pikiran yang bermaksud akan melenyapkan agama Islam, *itulah saya berani mengatakan bahwa mereka bukanya Komunis yang sejati,* atau mereka belum mengerti *duduknya komunis;* pun sebaliknya, orang yang suka dirinya Islam tetapi tidak setuju adanya Komunisme, saya berani mengatakan bahwa ia bukan Islam yang sejati, atau belum mengerti betul-betul tentang duduknya agama Islam..."
> (Islamisme dan Kommunisme, 1925)
> (2)
> "Hai saudara-saudara ketahuilah!
> Saya seorang yang mengaku setia pada agama dan juga masuk dalam lapang pergerakan komunis, dan saya mengaku bahwa tambah terbukanya pikiran saya di lapang kebenaran atas perintah agama Islam itu, tidak lain ialah dari sesudah saya mempelajari ilmu komunisme...
> ...
> Sesudah saya mendapat pengetahuan yang demikian itu (*ilmu komunisme, penulis),* dalam hati saya selalu berpikir-pikir tentang berhubungannya dengan pasal agama, sebab saya ada rasa bahwa ilmu komunis suatu pendapat yang baru, saya ada pikir,

> hingga rasa dalam hati berani menentukan, bahwa perintah dalam agama mesti menerangkan juga sebagaimana aturan-aturan komunisme.
>
> Hingga kita senantiasa memahami artikel-artikel dari perintah Tuhan yang telah tertulis dalam buku al-Quran, dapatlah kita beberapa ayat yang terhadap kepada ilmu komunis, hal yang demikian ini hingga lantas bisa menambahi penerangan dalam hati saya.
>
> Hai sekalian kawan-kawan kita, bahwa kita akan masuk dalam lapang pergerakan itu, haruslah kita dengan berasas agama yang hak, agar supaya jangan sampai kita mendapat rugi dalam zaman perlawanan ini, untung dalam kemenangan atau untung dalam akhirat, korbankanlah harta benda, dan jiwamu, untuk mengejar kebenaran dan keadilan tentang pergaulan hidup kita dalam dunia ini. .... " (Nasehat, 1926)

Di kutipan pertama, tampak jelas bahwa Misbach sedang mengkritik dua pihak sekaligus, yakni pemuka komunis yang anti-Islam dan pemuka Islam yang antikomunis. Waktu itu, di kalangan Islam maupun Marxis muncul diskursus hubungan Islam dan Komunisme. Jika kaum komunis menganggap bahwa Islam sebagai imperialisme Turki, maka kaum Islam menganggap bahwa komunis akan menghancurkan Islam. Misbach tidak sedang meyakinkan diri sendiri di tengah dua gempuran bahwa komunisme anti-Tuhan *cum* anti-Islam; dan kekuatan agama termasuk Islam tidak berhari depan bagi perjuangan rakyat. Misbach menggelari bukan komunis sejati sekaligus bukan Islam sejati karena ketidakpahaman dua pihak tersebut terhadap kedudukan diskursus Islam dan Komunisme di zaman kapitalisme.

Sementara di kutipan kedua, Misbach seperti mendapatkan suntikan keyakinan sehingga keislamannya semakin teguh setelah ia mempelajari ilmu komunisme. Karenanya, Misbach mengusulkan agar orang-orang pergerakan masuk dalam organisasi yang "dengan berasas agama yang hak" agar mendapatkan kebaikan duniawi maupun *ukhrawi*. Baginya, komunisme telah memberikan jalan penerang untuk terus melawan kapitalisme, karena "dapatlah kita beberapa ayat yang terhadap kepada ilmu komunis". Perkataan Misbach bahwa agama harus memuat juga sebagaimana aturan-aturan komunisme, menegaskan bahwa ia tidak mendapatkan petunjukan rinci bagaimana Islam dapat diejawantahkan dalam tatanan bermasyarakat. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa ilmu komunisme merupakan metodologi untuk memperjelas keumuman perintah al-Quran.

Hal-hal di atas dapat diterangkan dengan mempertimbangkan situasi yang berkembang, kompleks dan penuh dinamika di Surakarta. *Pertama*, konteks umum masyarakat Indonesia di bawah penindasan Pemerintah Hindia Belanda, di mana pemuka Islam hidup, berkembang dan dilestarikan. Surakarta merupakan wilayah *vorstenlanden*, yakni daerah yang tidak dikenai kebijakan sistem sumberdaya (*Cultuurstelsel*) atau dikenal Tanam Paksa (1830). Dalam praktiknya, tanah-tanah di Surakarta disewakan kepada swasta dan diberdayakan oleh Belanda untuk ditanami tanaman ekspor. Masa ini adalah munculnya kerja-upahan, yang dikombinasikan

dengan kerja bakti. Tanam Paksa dioperasikan oleh elit priyayi kesultanan di bawah pengawasan dan pengarahan pejabat Eropa (residen). Di sisi lain, masyarakat Surakarta yang mayoritas beragama Islam menganggap hubungan dengan kerajaan sebagai *abdi* (hamba) bagi kerajaan (Cf. Suroyo, 2000: Bab I).

Surakarta dipimpin oleh Paku Buwana X (1893-1939). Gelar *Sampeyan Dalem Ingkang Sinuhun Kanjeng Susuhunan Paku Buwana Senapati Ingalaga Sayidin Panatagama Khalifatulah* untuk raja Surakarta menandakan bahwa raja adalah pusat kekuasaan di dunia maupun di akhirat. Raja merupakan sumber ilmu, sekaligus perwakilan Tuhan di muka bumi. Ajaran Islam dilestarikan melalui pesantren Mambaoel Oeloem, yang didirikan oleh oleh Raden Adipati Sosrodiningrat pada 1906. Umat Islam Surakarta mengenal ritual Islam seperti *Sekaten, Grebeg Siyam, Gerebeg Maulud,* yang kelak menjadi salah satu sasaran kritik murid-murid Muhamadiyah. Ketika lembaga-lembaga modern seperti pendidikan dan kesehatan bermunculan, Mambaoel Oeloem mengikuti perubahan tersebut dengan mempertahankan gaya pendidikan tradisionalnya.

Ahmad Dahlan mendirikan Muhamadiyah di Yogyakarta setelah mempelajari gerakan modernisme Islam di Mesir yang banyak dipengaruhi Muhamad Abduh dan Rasyid Ridha. Murid-murid Ahmad Dahlan tumbuh pesat dan mulai menyebar ke Surakarta. Ahmad Dahlan mereformasi Islam dengan mempertanyakan praktik ritual umat Islam yang tidak sesuai dengan al-Quran dan Sunnah. Namun, tidak mempersoalkan kekuasaan kapital. Muhamadiyah maupun Mamboel Oeloem tidak terlalu kritis melihat instrumen-instrumen kolonialisasi Belanda.

Meski rakyat Surakarta menganggap hubungannya dengan Keraton sebagai perhambaan, mereka merasakan penindasan akibat kerja-wajib dan upah yang tidak memadai. Jika terjadi persoalan, biasanya rakyat Surakarta protes dengan mendatangi kerajaan (*nggogol*). Ada pula jenis protes di mana kaum tani tiba-tiba berhenti bekerja atau memperlambat pekerjaan sampai datang perwakilan dari kerajaan untuk menyelesaikan tuntutan kaum tani. Dua cara tersebut biasanya efektif untuk menyelesaikan persoalan.

Kedua, diskursus perlawanan terhadap Pemerintahan Belanda hadir di tengah-tengah kebangkitan nasionalisme di India, China, kemenangan komunisme di Uni Soviet, dan keterpurukan kejayaan Islam akibat Perang Dunia I. Ketiga, gagasan Islam dan Komunisme dilontarkan dalam hubungan aksiologi Islam dan politik di awal-awal kehidupan modern di Indonesia.

Di seberang lain, kalangan Kiri internasional sedang memperdebatkan relevansi doktrin Marxisme di tanah jajahan. Sejumlah kalangan Marxis menganggap bahwa ekspansi kapital ke Asia maupun Timur Tengah sebagai upaya memajukan negeri-negeri tidak beradab. Sebagian lagi berkeyakinan ekspansi kapital ke daerah-daerah lain merupakan bentuk lain dari akumulasi primitif (kolonialisasi). Di bagian

yang terakhir ini, kebangkitan nasionalisme dan kemunculan Pan-Islamisme dipertimbangkan sebagai salah satu subyek perubahan di negeri yang tidak mengalami industrialisasi secara menyeluruh.

Seperti diketahui, setelah kekalahan Turki Usmani dalam Perang Dunia I, ekspansi kapital Barat ditanggapi beragam oleh kalangan Islam. Kata kunci respons tersebut adalah kebebasan berpikir bagi umat Islam (*ijtihad*) dan kembali kepada al-Quran dan Sunnah. Ada yang menamakan bahwa ekspansi kapital Barat ke negara yang berpenduduk muslim sebagai bagian dari kemajuan. Ada pula yang menamakannya sebagai bagian dari Kristenisasi dan *Westernisasi.* Dan yang lainnya berupaya mempertahankan keyakinannya tanpa memedulikan kolonialisme. Sikap asketik tampak dalam keyakinan yang terakhir ini.

Diskursus-diskursus di atas; nasionalisme, komunisme dan Islam menyebar melalui kaum terpelajar melalui pertemuan-pertemuan internasional maupun lembaga pendidikan. Jika Tjipto Mangoenkoesoemo, Haji Agus Salim, dan Tan Malaka mengikuti dan terlibat dalam perdebatan narasi alternatif untuk melawan penjajahan seperti dalam Komunisme Internasional, liga antipenjajahan, dan pertemuan Islam internasional, Misbach sekadar tokoh lokal, yang membuat Belanda dan Keraton berkali-kali kebakaran jenggot. Misbach dihadapkan dengan permasalahan praktis yang dihadapi rakyat Hindia, di mana penghisapan kian kejam dan keresahan rakyat bertemu dengan bentuk-bentuk protes modern seperti organisasi partai, disiplin partai, boikot, sabotase, rapat akbar (*vergadering*) dan rapat tertutup untuk menginterupsi kebijakan Belanda.

Ada dua karakter tulisan Misbach. *Pertama*, Misbach menulis untuk merespons situasi yang sedang terjadi di Hindia Belanda, seperti hubungan antara kapitalisme, Keraton, dan nasib rakyat. Gaya tulisannya diawali dengan sebuah kasus, seperti peristiwa penghinaan terhadap agama Islam dan *disiplin partai* dalam SI. Kedua, Misbach menulis untuk merefleksikan keyakinannya yang berhubungan dengan pergerakan, seperti tulisan-tulisan yang dibuat di pengasingan. Menariknya, pola penulisan yang disajikan tidak berubah. Ia memberikan komentar terhadap sebuah peristiwa kemudian masuk ke dalam ayat-ayat al-Quran. Menafsirkan ayat al-Quran tersebut dan kembali lagi ke peristiwa yang sedang terjadi. Dalam tradisi tafsir al-Quran, hal tersebut merupakan salah satu metodologi tematik (*maudlu'i*) dengan pendekatan hermeneutika kritis, di mana penafsir menggali makna al-Quran dengan berangkat dari situasi penafsir, kemudian menyelam ke dalam pandangan hidup al-Quran dan melakukan sintesis antara ayat al-Quran dengan situasi yang tengah dihadapi umat. Dengan cara demikian, al-Quran yang menggunakan bahasa langit dibumikan berdasarkan tema-tema tertentu, sesuai kebutuhan dan situasi umat (Cf. Mustaqim, 2003).

Islam Pembebasan: Menggerakkan Islam Melawan Kekuasaan Kapital

> "Sesudah saya mendapat pengetahuan yang demikian itu (*ilmu komunisme, pen.*), dalam hati saya selalu berpikir-pikir tentang berhubungannya dengan pasal agama, sebab saya ada rasa bahwa ilmu komunis itu suatu pendapat yang baru, saya ada berpikir, hingga rasa dalam hati berani menentukan, bahwa perintah dalam agama mesti menerangkan juga sebagaimana aturan-aturan komunis." (Nasehat, 1926)

Sebagaimana terlihat dari kutipan di atas, Misbach tidak mengatakan bahwa Islam dan komunisme bersesuaian tapi menganjurkan perlunya perintah agama diterangkan sebagaimana komunisme memberikan alat analisis dan cita-cita tertentu. Dalam pikiran Misbach, al-Quran dan Sunnah sebagai rujukan utama umat Islam masih memerlukan alat analisis yang tajam. Baginya ajaran Islam hanya menyediakan rambu-rambu tertentu agar manusia hidup selamat di dunia dan di akhirat. Selebihnya, manusia harus berjuang agar jangan tergelincir dalam jebakan-jebakan duniawi untuk meraih *ridla ilahi*. Dalam hal ini, Misbach meyakini "atoeran2 kommunisten" sebagai perkara yang dapat menerangkan keumuman dari perintah-perintah al-Quran. Hal ini dapat dilihat dalam tulisan sebelumnya:

> "Kita wajib mengadakan detectuur (Peraturan) yang menurut keadaan hidup bersama dan menurut keselamatan umum. Kita wajib mengadakan aturan guna membongkar fitnah dengan tidak memandang bangsa dan agama."(Semprong Wasiat:..., 1923)

Bagi Misbach, inti agama adalah hidup bersama dan mencapai keselamatan bersama. Karenanya, penafsiran terhadap al-Quran harus diarahkan untuk kepentingan manusia di muka bumi, bukan segolongan umat agama dan bangsa tertentu.

1. Islam adalah Petunjuk untuk Membebaskan Manusia dari Kapitalisme

Pada 1918 memang muncul sentimen anti-Kristen ketika terjadi penghinaan terhadap Nabi Muhamad dan Islam. Dalam peristiwa tersebut, Misbach terlibat menentang. Namun, pandangan Misbach sebagaimana terbaca dalam *Sroean Kita* (1918), menekankan pada relasi antara Kristenisasi, peran negara dan eksistensi kapitalisme. Orientasi dasar pemikirannya mengarahkan pada keyakinan bahwa umat Islam perlu berjuang untuk melawan kapitalisme. Menurut Misbach, tindakan penghinaan tersebut dapat terjadi karena pemerintah dan keresidenan mendapatkan perlindungan dari kaum kapitalis. Kaum kapitalis memfasilitasi pemuka Kristen untuk menyebarkan agamanya melalui pendirian sekolah, klinik dan sebagainya. Misbach bukan mempersoalkan agama Kristen tapi peran pemerintah yang membiarkan penghinaan terhadap sebuah keyakinan dan pemuka Islam yang berdiam diri terhadap kejadian tersebut. Dalam hal ini, Misbach tidak menggunakan cara pandang agama dalam menilai mewabahnya Kristenisasi di Surakarta.

Di mata Misbach, tiap agama memiliki kesamaan, karena diturunkan dari sumber yang sama dan memiliki tujuan yang sama. Namun, seiring dengan

perkembangan zaman terjadi perpecahan di kalangan pemeluk agama akibat pimpinan-pimpinannya yang mementingkan diri sendiri dan "...[D]ari sebab adanya iblis atau manusia berpikiran setan, maka agama yang benar hanya satu itu lantas berpecah-pecah." (H.M. Misbach, 1925)

> "Agama itu bermaksud: petunjuk dari Tuhan yang bersifat kuasa untuk semua manusia isi dunia. Adapun Tuhan yang bersifat kuasa untuk semua manusia itu hanya satu saja, dari itu sesungguhnya agama yang sejati itu pun juga cuma satu. Tidak ada Tuhan itu dua tiga atau lebih, pun sebenarnya tidak ada dua agama yang benar.
> Tersebut dalam al-Quran Karim surat Ali Imran Ayat 19, artinya:
> *Innaddina 'indallohil Islam*
> Agama yang diakui oleh Allah itu hanya Islam saja.
>
> Adanya ayat itu kebanyakan orang lantas merasa bahwa agama Islam itu hanya yang dibawa oleh junjungan Nabi kita *Wamaulana* Muhamad saw. saja. Oleh sebab itu, orang Islam ada yang besar hatinya merasa benar sendiri dan menimbulkan lain pemeluk sama terpaksa menjunjung agamanya masing-masing dan mementingkan pimpinannya sendiri-sendiri (concurantie agama). Pendapat yang semacam itu sesungguhnya gelap gulita. Adapun terangnya begini:
>
> Agama berarti penunjuk dari Tuhan
> Islam berarti selamat.
> Menjadi agama Islam itu penunjuk jalan yang menuntut keselamatan."
> (Islamisme dan Komunisme, 1925)

Kata kunci artikel di atas adalah *Tuhan Maha Kuasa, agama sebagai petunjuk,* dan *Islam*. Pemilihan kata *kuasa,* bukan Pengasih ataupun Penyayang (*al-Rahman, al-Rahim*) menandakan bahwa ia sedang mempreteli pikiran dan sikap bahwa rakyat sebagai abdi dalem atau hamba bagi raja. Agar umat manusia selamat maka selayaknya hanya memasrahkan diri kepada Allah dengan berpegang teguh pada agama. Dengan demikian, berpegang teguh merupakan jalan untuk mencari keselamatan. Hal ini menegaskan bahwa banyak yang beragama namun bersifat mementingkan diri sendiri sehingga menimbulkan kerusakan di muka bumi dan membuat kesengsaraan bagi manusia lain. Sikap manusia yang mementingkan diri dan merusak sesama, menurut Misbach, tidak cukup diselesaikan dengan bersikap manis dan nasehat, serta "...[J]angan sampai kaget, mesti akan menerima tendangan dari saya." (H. M. Misbach, 1922). Misbach meyakini bahwa orang-orang yang beragama diperintah untuk berbuat kebenaran bukan mendukung kezaliman. Dukungan terhadap kezaliman banyak bentuk, di antaranya adalah berdiam diri dan tidak rela mengeluarkan apapun untuk turut berjuang.

Kita menemukan bahwa Islam dalam pandangan Misbach tidak sekadar sistem keyakinan atau ajaran (isme), tapi 'penunjuk jalan yang menuntut keselamatan'. Pandangan mengenai agama sejati tersebut dijelaskannya kembali dalam tulisan terakhirnya, "Nasehat". Misbach berkata:

> "…[A]gama berdasarkan sama rata sama rasa kepada Tuhan Yang Maha Kuasa hak persamaan untuk segenap manusia dalam dunia tentang pergaulan hidup, tinggi dan hinanya manusia hanya tergantung atas budi kemanusiaannya. Budi terbagi tiga bagian: budi kemanusiaan, budi binatang, budi setan. Budi kemanusiaan dasarnya mempunyai perasaan keselamatan umum; budi binatang hanya mengejar keselamatan dan kesenangan diri sendiri; dan budi setan yang selalu berbuat kerusakan dan keselamatan umum."(Nasehat, 1926)

Seperti tampak di kutipan di atas, sifat egalitarianisme agama yang berpusat dari Kemahakuasaan Allah merupakan inti dari pandangan agama. Gagasan tersebut mirip tesisnya Asghar Ali Engineer tentang masyarakat tauhid. Menurut Engineer, ajaran Islam mengusung sebuah postulat tentang keadilan bagi semua masyarakat. Dalam praktiknya, pemuka Islam telah 'membelokkan' visi Islam dengan menjadikan yang partikular dari praktiknya Nabi Muhammad sebagai hukum umum, yang tidak dapat ditafsir ulang. Padahal di era modern, telah muncul kesadaran baru dan terjadi perubahan-perubahan tata ekonomi dunia. Dalam soal zakat misalnya, Engineer mengutarakan pentingnya memahami kembali misi utama zakat dan konsep praktisnya. Apakah sekadar membagi kelebihan harta kepada penerima zakat, yang berarti bersikap dermawan dan tidak jarang keluar dari sikap arogan; atau melakukan sosialisasi alat produksi demi menegakkan keadilan dan kesetaraan (Cf. Engineer, 1993).

Menurut Misbach, perintah Tuhan untuk hidup dengan damai dan saling menghargai tidak mudah dilaksanakan karena munculnya berbagai rintangan dari sifat kebintangan manusia dan setan. Sehingga Kata Misbach, "Timbulnya semua itu sukar sekali ditolong kecuali kalau kapitalisme dilenyapkan dari dunia." (H. M. Misbach, 1925).

Islam memerintahkan umat manusia untuk melawan kezaliman dan Tuhan pasti akan menolong orang-orang yang dizalimi, hal tersebut tidaklah cukup jika umat Islam berdiam diri. Ia mengingatkan bahwa ada sebagian pemuka Islam yang menolak pemogokan kaum tani dan melarang umatnya untuk berjuang dan berorganisasi. Bahkan, menurut Misbach, pemuka Islam tersebut tidak rela berkorban untuk perjuangan.

Misbach menerangkan:

> "... [A]kan tetap ayat-ayat al-Quran yang diterangkannya itu kebanyakan sengaja buat pameran saja...
> ....
> Jikalau ada seorang yang mengaku atau menyebut dirinya seorang mukmin dan Islam terutama pemimpinnya, tapi masih ada yang bersifat munafik, jangan sampai kaget, mesti akan menerima tendangan dari saya."
> ...
> "… [B]etul mereka senantiasa menunjuk-tunjukkan keislamannya, tetapi sebetulnya cuma di atas bibir saja, mereka menjalani aturan agama Islam akan tetapi dipilih

> aturan yang disukai oleh hawa nafsunya saja, perintah yang tidak disukai mudah dibuangkan saja. Tegasnya, mereka melawan atau menentang perintah Tuhan Allah Sami'unalim dan takut dan cinta kepada kehendak setan yang dipengaruhkan dalam kapitalisme pada waktu sekarang ini (laknatullah, Red.) yang telah terang kejahatannya." (Moekmin dan Moenafik, 1922)

Dari kutipan di atas, Misbach menjelaskan siapa yang dimaksud muslim sejati. Baginya, pemuka Islam yang pandai beretorika, tampak salih dan beriman, namun sekadar mengikuti hawa nafsu dan perintah setan. Sikap tersebut jauh dari Islam sejati yang ditunjukkan dengan ucapan dan perbuatan. Dengan demikian, menurut Misbach, orang munafik bukan sekadar yang berpura-pura Islam, tapi pemuka Islam yang tidak rela berjuang. Mereka ini, mengikuti "kehendak setan yang dipengaruhkan dalam kapitalisme."

2. Djangan Takoet! Djangan Koeatir: Dari Iman ke Praksis

Dalam literatur Islam, *tauhid* atau mengesakan Allah swt. merupakan jantungnya Islam. Konsepsi tersebut diturunkan dari kalimat, *Lailaaha Illallah; Tidak Ada Tuhan Selain Allah*. Melalui konsepsi tersebut, muncul konsepsi kesetaraan sesama manusia tanpa memandang kelas maupun jabatan. Kebertauhidan inilah yang menegasikan semua unsur duniawi. Namun, melalui konsepsi *tauhid* pula ada perbedaan, yakni antara kaum bertuhan dan tidak bertuhan, dan antara muslim dan nonmuslim. Dalam literatur Islam klasik, diskusi *tauhid* telah menjadi pembahasan panjang dua teolog besar, yaitu antara yang memahami determinasi Tuhan dan kehendak bebas manusia.

Turunan lain dari *tauhid* adalah konsepsi *takwa,* firman Allah ta'ala yang artinya: "*Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling taqwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal*" (Q.S. al Hujurat [49]:13). Orang-orang yang bertakwa inilah yang mendapatkan tempat mulia di muka Allah. *Takwa* adalah meninggalkan perbuatan yang dilarang dan melaksanakan ajaran-Nya. Pemaknaan terhadap *takwa* pun tidak tunggal. Sebagian ada yang memahami dengan bersikap asketik, namun banyak pula yang memahaminya untuk menegakkan Islam secara holistik-tekstual. Inti dari konsepsi *takwa* adalah berbuat salih, baik yang berhubungan dengan Allah (*hablum minallah*) maupun dengan sesama manusia (*hablum minannas*). Kata al-Quran, berbuat adil adalah tindakan yang paling mendekati takwa.

Dalam diri Misbach, abstraksi konsepsi teologis itu mendapatkan tempatnya dalam slogan *djangan takoet dan djangan koeatir*. Sebuah slogan yang kerap diulanginya dalam tulisan-tulisan maupun dalam rapat-rapat tertutup dan terbuka (*vergadering*) dengan kaum tani. Tampak sekali bahwa Misbach mencoba mengatasi alam pikir mistis di kalangan massa, berupa ketakutan dan kekhawatiran. Kendati kaum tani memiliki tradisi protes yang luar biasa, mereka tidak mampu keluar dari alam pikir feodalisme dengan menganggap tuan kebun, Pemerintah Belanda dan

Keresidenan sebagai sosok yang memiliki segalanya yang harus dihormati dan dipatuhi. Karenanya, slogan ini sangat kuat dan menusuk jantung alam bawah sadar kaum tani; tidak sekadar ungkapan heroik kelas menengah perkotaan. Misbach berusaha meyakinkan bahwa tidak ada yang perlu ditakuti dan dikhawatirkan kecuali Allah. Dengan kata lain, jika umat manusia masih takut oleh raja dan residen serta khawatir ditangkap oleh Belanda dan kapitalis perkebunan sama saja dengan menyekutukan Allah.

Slogan *djangan takoet dan djangan koeatir* dapat dilihat dalam karikatur *Islam Bergerak* edisi 20 April 1919. Dalam karikatur tersebut Misbach menggambarkan hubungan simbiosis mutualisme antara raja, tuan kebun dan pemerintah, sementara petani penggarap dan buruh tani dihisap dan ditindas. Penghisapan terhadap kaum tani dilakukan dengan berlakunya kerja rodi, pajak yang berlipat serta larangan berbicara dan berkumpul, melalui Pasal 154 dan 156 hukum pidana. Di karikatur tersebut Misbach menekankan, *djangan koeatir!*

Makna *djangan koeatir* dapat ditelusuri lebih jelas dalam tulisannya "Orang bodo djoega machloek Toehan, maka fikiran jang tinggi djoega bisa didalam otaknja", ia mengutip Q.S 4:75, yang diterjemahkan sebagai berikut:

> "Mengapa kamu tidak mau berperang di jalan Allah dan (membela) orang-orang yang lemah baik laki-laki, perempuan, maupun anak-anak yang semuanya berdo'a: 'Ya Tuhan kami, keluarkanlah kami dari negeri ini yang zalim penduduknya dan berilah kami perlindungan dari sisi Engkau, dan berilah kami penolong dari sisi Engkau!'". (Orang Bodo... , 1919)

Dari ayat tersebut Misbach menafsirkan, bahwa umat Islam diperintah untuk melawan dan memerangi kezaliman. Tujuannya membela orang lemah bukan berkompromi dengan pembuat kezaliman ataupun mengubah keyakinan agama lain. Menurut Misbach, di tengah kesulitan apapun, Allah Yang Pengasih pasti akan menolong orang-orang yang dizalimi. Karenanya, *djangan koetir*, karena Allah pasti akan menolong umat yang sedang berjuang mengusir si zalim. Misbach mengatakan bahwa pemenjaraan, penderitaan dan kebahagiaan yang dialami siapapun tidak perlu diratapi, karena semuanya milik Allah swt. semata (Misbach, 1922).

Kata Misbach:

> "Zaman kapitalisme uang menjadi pokok hidup manusia, dari itu maka orang-orang kebanyakan menjadi tercintanya kepada uang sehingga boleh disebut *cinta buta,* muka yang dibutakan oleh mata uang sampai melupakan kemanusiaannya, badan dan jiwanya diserahkan ke uang saja." (Nasehat, 1926)

Misbach sadar betul bahwa zaman kapitalisme akan menjadikan umat manusia memuja uang. Seperti diketahui, di zaman monetisasi, di mana uang diberlakukan tidak hanya sebagai alat tukar, tapi pengukur nilai sebuah barang dan

jasa. Akibatnya, setiap orang memuja uang atau mengonsumsi barang yang mengandung nilai uang tinggi. Pada akhirnya, nilai uang kian bergerak tanpa mempertimbangkan peredaran dan nilai barang serta jasa dan hampir mengarahkan dan menundukkan seluruh aspek kehidupan manusia. Kapitalisme mengondisikan di mana tiap manusia sangat bergantung pada uang (fetisisme komoditas). Karenanya, umat Islam tidak lagi dapat meng-Esakan Tuhan dan menjalankan perintah-Nya, karena uang telah menjadi tuhan baru. Misbach mengkritik kecenderungan manusia yang tidak lagi memasrahkan jiwa dan raganya kepada Allah.

Dengan demikian, slogan *djangan takut dan djangan khawatir* merupakan ekstraksi makna *Lailaha ilaha illallah; Tiada Tuhan kecuali Allah*. Bagi kaum tani yang sedang resah, tidak perlu takut kepada siapapun, karena hanya Allah-lah yang perlu ditakuti. Tidak perlu khawatir, karena Allah pasti mengeluarkan orang beriman dari kezaliman. Tugas manusia adalah melawan kezaliman yang dilakukan oleh siapapun agar tercipta kedamaian dan keharmonisan antarmanusia maupun manusia dengan alam. Misbach melampaui perdebatan ontologis mengenai makna kebertuhanan dalam dua narasi besar, kehendak bebas atau determinasi Tuhan. Ia memeras makna *La ilaha illallah* menjadi praktis dan menjadi bahasa propaganda.

3. Setan adalah Kapitalisme, Raja, dan Tuan Kebun

> ".. [H]idup bersama artinya tidak ada perbedaan, hanya Tuhanlah yang lebih tinggi; karena jika hak manusia tentulah ada juga manusia lebih tinggi, begitu terus menerus sehingga kekalutan dunia terjadi dan semua itu saya ambil pokoknya saja karena dari loba tamaknya kapitalisme dan imperialisme sebab ia-lah yang menggunakan tipu muslihatnya dengan jalan memfitnah, menindas dan lain-lain perkatan pula." (Perbarisan Islam Bergerak: Sikap Kita, 1922)

Misbach menegaskan bahwa kesetaraan manusia yang telah diberikan oleh Allah swt., dirampas oleh kapitalisme. Kapitalisme tidak lagi menjunjung hak Allah, tapi hak individual manusia, yang menyebabkan manusia berkelas-kelas. Kapitalisme Misbach pun mengeluarkan apa yang dinamakannya sebagai tipu muslihat untuk menghancurkan manusia dengan berbagai cara. Beroperasinya sistem kapitalisme menyebabkan kaum muslim Hindia tidak lagi memiliki kemerdekaan, karena "masih terikat dalam tangan kemodalan ataupun dengan kekuatan fitnahan "(Misbach, 1922).

Ada dua pesan yang ia sampaikan. Pertama, kebebasan menjalankan keyakinan tidak mungkin terlaksana, jika masih di bawah dominasi kapitalis. Kedua, perjuangan yang mesti diambil oleh kaum muslim bukan spontanitas maupun terorisme, tapi perjuangan yang bersandar pada kekuatan bersama. Allah berfirman:

> "Dan berpegang teguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu

> (semasa jahiliah) bermusuh, lalu Allah mempersatukan hatimu, sehingga dengan kurniaNya kamu menjadi bersaudara." (Q. S. Ali-Imran: 103)

Ungkapan ini menguatkan pendapat sebelumnya dalam "Sroean Kita", bahwa rezim kolonial tidak mungkin bersifat netral dalam menyikapi keberagamaan. Bagi Misbach, orang-orang beragama tidak mungkin dapat menjalankan perintah agama untuk hidup damai jika kapitalisme masih bercokol.

> "... Jikalau memang merasa dititahkan menjadi manusia dan tidak hilang perasaannya kemanusiaan lebih pula yang mengaku mukmin dan Islam mesti menjalankan kebenaran dan keberanian, bersikap yang demikian itu kami menguatkan sekali sebab kami memilih dari rasa ayat-ayat al-Quran
> "Manusia hidup dalam dunia yang fana ini untuk hidup bersama secara damai. Itulah perintah Tuhan. Dan untuk hidup secara damai, kita manusia harus menjalankan perintah-perintah Tuhan. Kalau seseorang memilih dari apa perintah-perintah Tuhan hal-hal yang ia ingin lakukan dengan tidak mempedulikan kepentingan orang-orang lain, ia adalah curang dan menurut kehendak setan. Setan adalah musuh kita. Ia dalam abad ini bekerja untuk kapitalisme. Kapitalisme adalah fitnah, nafsu untuk melenyapkan keimanan kita kepada Tuhan." (Perbarisan Islam Bergerak: Sikap Kita, 1922)

Idiom lain untuk menerjemahkan kapitalisme adalah setan. Seperti diketahui, al-Quran menyebut ciri-ciri setan sebagai pihak yang menimbulkan was-was dalam hati manusia (al-Nas: 5-6), yang menakuti-takuti dengan kesengsaraan (al-Baqarah: 268), mengondisikan manusia untuk berbuat kemungkaran (al-Nur: 21), menjebak Adam dan Hawa agar terusir dari Surga. Setan akan terus menggoda manusia agar mengikuti dan menjadi pengikut mereka. Al-Quran menggambarkan setan dalam sesuatu yang nyata (al-Zukhruf: 62;) dan menjadi musuh abadi umat manusia (al-Fatir: 6; al-Thaahaa: 116-117). Misbach memilih kata *setan*, bukan jin atau iblis. Selain kata ini akrab diingatan masyarakat Islam, juga dikenal di agama-agama Nasrani dan Yahudi.

Bagi Misbach antara *setan* dan kapitalisme memiliki kesamaan ciri, yakni menipu, membohongi, menggoda dan mencelakakan manusia. Pemaknaan *setan* sebagai pihak yang paling bertanggung jawab dalam ketidakdamaian dalam kehidupan manusia merupakan tafsir historis dari kisah Adam dan Hawa. Kisah Adam dan Hawa menegaskan bagaimana kejahatan setan telah merusak kedamaian dan setan berjanji untuk mengganggu manusia agar berpaling dari jalan Allah swt.. Setan adalah sesuatu yang mendatangkan fitnah kepada umat manusia. Setan juga datang dengan menguji kesetiaan manusia agar berpaling kepada Allah. Misbach mengartikan *setan* dengan historis dan konkret, sebagai perusak agama dan penguji kesetiaan umat Islam. *Setan* itu adalah kapitalisme, yang telah mengeruk laba dari keringat kaum tani sambil merusak agama. Dengan demikian, perjuangan melawan kapitalisme merupakan perintah al-Quran. Karenanya, wajar jika melawan kapitalisme

tidak akan mudah dan mengalami kepayahan yang luar biasa. dan hinaan dari kaum mustakbirin.

> " ... Jadi, kalau begitu Hindia dini waktu sebagai hanya orang-orang dinegeri Mekah tempo zaman purbakala yang mana perikehidupannya nyelingkan tindasan yang ada padanya.
> ...
> Nah! Sekarang nyatalah bahwa perintah Tuhan kita orang diwajibkan menolong kepada barang siapa yang dapat tindasan, hingga mana kita berwajib perang juga jika tindasan itu belum diberhentikannya." (Orang Bodo... , 1919)

Kutipan di atas kembali menggaris bawahi siapa musuh utama umat Islam. *Pertama*, musuh utama umat Islam adalah setan. *Kedua*, umat Islam harus melawan fitnah dan tipu daya kapitalisme. Fitnah dan tipu daya dilakukan oleh setan yakni sistem kapitalisme. Di Hindia Belanda, kapitalisme beroperasi melalui pemerintahan Hindia Belanda, Keraton Surakarta, dan tuan kebun. Dengan demikian, jika umat Islam melawan tiga serangkai tersebut sama dengan melawan setan dan fitnah, sebagaimana diperintahkan oleh Allah.

Perjuangan mengenyahkan sistem kapitalisme dilakukan secara fungsional, di mana setiap orang menanggung kewajiban menjalankan jihad sesuai kapasitasnya dengan berpegang pada kekuatan massa, terorganisasi dan terpimpin bukan spontanitas dan individual. Kata Misbach:

> "Jika kita beriman tentulah kita tidak syak lagi mengindahkan firman Tuhan itu, meski kita dibenci oleh orang yang berbuat salah itu, tetapi kita diwajibkan membenarkan pula, dengan tidak memandang bangsa, dan tidak memandang pangkat besar atau kecil, kendati raja-raja, atau pemerintah negeri, dan ulama-ulama of kiyai- kiyai, tidak peduli siapa juga."

Dengan mengutip Al Qur'an: "Hai, semua mukmin, masuklah agama Islam, jangan ikuti jalan setan karena jelas setan adalah musuhmu", Misbach mengajak kepada orang-orang untuk masuk dalam pergerakan politik menentang kapitalisme dan Imperialisme. Jika pemuka-pemuka Islam masih menghalangi rakyat untuk terlibat dalam pergerakan melawan kapitalisme maka ia termasuk muslim munafik.

Kesimpulan: Hadji Misbach sebagai Diskursus di Zaman Neoliberal

Dalam teks-teks sejarah resmi, orang-orang biasa seperti Hadji Misbach seringkali dilupakan atau dianggap sekadar pemain figuran. [2] Orang-orang biasa yang turut membangun nasion Indonesia kerap disingkirkan oleh rezim metodologi kolonial. Misalnya, sepeninggalnya Misbach di Surakarta, para guru ngaji membentuk

[2] Salah satu rujukan tentang sejarah perlawanan rakyat yang menjadi rujukan utama di kalangan pelajar dan dicetak hingga tigabelas kali adalah karya A.K. Pringgodigo SH, *Sejarah Pergerakan Rakyat.* Jakarta. Dian Rakyat. 1994. Dalam karya tersebut, Misbach disebut satu kali ketika Kongres Pertama PKI.

Sarekat Moealimin. Sarekat Moealimin merupakan sindikat pengorganisasian tanpa struktur yang jelas dan kaku. Mereka mengadakan pertemuan-pertemuan di rumah-rumah maupun di madrasah. Isinya membahas al-Quran dan Sunnah untuk menelanjangi kekuasaan yang bengis. Di Sumatera, Haji Datuk Batuah dan Natar Zainuddin bergerak menentang kapitalisme. Di Banten, KH Tubagus Achmad Chatib, turut melawan Pemerintah Hindia Belanda di Banten pada 1926-1927.

Iklim pengetahuan yang didominasi oleh rezim metodologi kolonial, mempelajari dan mendiskusikan Misbach sebagai sosok maupun simbol perlawanan akan selalu relevan untuk menggali akar-akar sejarah Indonesia. Di samping itu, diskusi di kalangan pergerakan mengenai kategorisasi ideologi di Indonesia tampak mencerminkan warisan kolonial ketimbang mencari dan menggali upaya-upaya perlawanan.

Berdasarkan diskusi di atas, saya tidak menemukan Misbach sebagai pendakwah komunis-Islam ataupun muslim-komunis, seperti diyakini sebagian orang.[3] Karena anggapan tersebutlah Misbach tidak pantas disandingkan dengan tokoh-tokoh Islam lain seperti HOS Tjokroaminoto dan Haji Agus Salim.[4] Begitu pula dalam kajian gerakan Kiri di Indonesia, sosok Misbach berada di pinggiran.[5] Misbach adalah sosok yang meyakini bahwa Islam harus turut bergerak dan hadir dalam pergerakan menentang kezaliman serta mengajak lembaga-lembaga Islam untuk bergerak. Bagi Misbach, Islam merupakan petunjuk bagi manusia agar turut menata kehidupan lebih damai dan adil. Untuk mencapai kehidupan tersebut, umat Islam harus membangun kekuatan untuk melawan setan dan fitnah atau kapitalisme.

Misbach, seperti halnya umat Islam di negeri-negeri lain di awal abad ke-20, berupaya merespons situasi yang sedang dihadapinya dengan berpijak pada al-Quran dan Sunnah. Dengan cara demikian, Islam dihadirkan sebagai agama universal (*rahmatan lil 'alamin*) serta tidak ada yang menandingi keluhurannya (*ya'lu wala yu'la alaih*). Dalam konteks demikian, gagasan Misbach tak kalah mentereng dengan ide

[3] Misalnya tulisan Happy Susanto, "Komunisme Islam H. Misbach," dalam *Jurnal Kajian Perburuhan Sedane*. Vol. 2 No. 2 Juli-Desember 2004. Bogor. Lembaga Informasi Perburuhan Sedane; "Haji Misbach: Muslim Komunis", dalam *Tabloid Pembebasan*, Edisi V/Thn II/Februari 2003; Iqbal Setyarso. "Haji Misbach, Kiai Merah", dalam *Majalah Panji Masyarakat*, No. 09 Tahun IV - 21 Juni 2000.

[4] Misalnya tulisan Soe Hok Gie, *Di Bawah Lentera Merah* menuturkan, "... Beliau menerapkan cita-cita Marxisme ke dalam ayat-ayat Al-Qur'an sedemikian fasihnya, sehingga kita bertanya, apakah Marxisme yang menggunakan Islam sebagai alat perjuangan, ataukah perjuangan Islam yang menggunakan bahasa Marxisme?"; lihat pula Luthfi Assyaukanie, *Ideologi Islam dan Utopia: Tiga Model Negara Demokrasi di Indonesia*. Jakarta. Freedom Institute. 2011; dan Jeffrey Hadler, *Sengketa Tiada Putus: Matriarkat, Reformisme Islam, dan Kolonialisme di Minangkabau*. Jakarta. Freedom Institute. 2010

[5] Salah satu rujukan utama tentang pembangunan komunisme di Indonesia adalah karya Ruth McVey. *Kemunculan Komunisme di Indonesia*. Terj. Tim Komunitas Bambu. Depok. Komunitas Bambu. 2010. McVey menyebut nama Misbach dua kali, yang menandakan bahwa Misbach tidak terlalu penting sebagai tokoh pembangunan Partai Komunis Indonesia (Hal. 66). Namun, dalam tulisan McVey pula kita menemukan kesalahkaprahan tulisan Sok Hok Gie, yang mengatakan bahwa Misbach adalah muridnya Sneevlit. Misbach memasuki dunia politik ketika Sneevlit telah diusir dari tanah Hindia.

Islam revolusioner Ali Syari'ati; feminis progresif asal India Asghar Ali Engineer; *al-Yasar al-Islam* asal Mesir Hassan Hanafi. Mereka memulai sebuah diskusi tentang perlunya mengembalikan watak pembebasan Islam di tengah-tengah ketidakadilan global.

Misbach layak dikenang sebagai peletak dasar Islam pembebasan di Indonesia. Ia mencoba membumikan ajaran Islam sebagai agama pembebasan untuk menegakkan keadilan dan kebenaran bersama kaum tertindas. Relevansi gagasan Misbach terletak dalam metode praksisnya, ketika ia memadukan tingkat kesadaran masyarakat dengan persoalan yang sedang dihadapi oleh masyarakat. Misbach tidak sekadar menjelaskan persoalan masyarakat, berupaya mengajak mengubah tatanan masyarakat agar lebih baik, tapi menjelaskan konsepsi ketertindasan tersebut dengan bahasa masyarakat. Ia mampu menerjemahkan konsepsi-konsepsi abstrak dengan bahasa yang konkret dan praktis di tengah alam pikir feodalistik.

Dalam sejarah kemunculannya sekalipun, ajaran Islam hadir untuk menjawab tatanan sosio-ekonomi yang tidak adil. Ajaran Islam muncul dan bergerak dengan bahasa yang konkret dan praktis untuk menentang dan menggantikan perdagangan monopolistik di Jazirah Arab. Islam merupakan respons terhadap zamannya. Hal tersebut dapat dilihat dari struktur dan idiom-idiom yang dipergunakan ajaran Islam. Bahkan, beberapa cendikiawan muslim mengatakan bahwa penolakan masyarakat Arab terhadap ajaran Islam tidak semata beralas pada persoalan perpindahan kebertuhanan. Islam mengemban konsekuensi-konsekuensi sosio-ekonomi yang dapat mengurangi derajat kekuasaan dan kekayaan konglomerat Jazirah Arab.

Ketika tatanan ekonomi dunia semakin terpusat dan berputar di tangan segelintir orang jutaan masyarakat di penjuru dunia menderita kelaparan dan kemiskinan. Bagi penganut Islam, tidak terlalu sulit untuk menemukan larangan mengakumulasi modal yang keji, larangan membentuk oligarki kekuasaan dan kekayaan, dan merampas kehidupan orang lain. Umat Islam pun tidak sulit menemukan perintah keadilan, kebenaran, dan perjuangan sebagai perintah Allah. Ajaran universal tersebut dapat tetap hidup dan menjadi alternatif dari kejayaan kapitalis monopoli dunia, jika dan hanya jika digerakkan oleh umatnya.

Daftar Bacaan Utama

Ali Engineer, Asghar. Islam dan Pembebasan. Terj. Hairus Salim HS dan Imam Baehaqy. Yogyakarta; LKIS dan Pustaka Pelajar. 1993

_____. Asal Usul dan Perkembangan Islam; Analisis Pertumbuhan Sosio-Ekonomi. Terj. Imam Baehaqi. Yogyakarta. Insist dan Pustaka Pelajar. 1999

Hiqmah, Nor. H.M. Misbach: Sosok dan Kontroversi Pemikirannya. Yogyakarta. Yayasan Litera Indonesia. 2000

McVey, Ruth. Kemunculan Komunisme di Indonesia. Terj. Tim Komunitas Bambu. Depok. Komunitas Bambu. 2010

Mustaqim, Abdul. Madzahibut Tafsir: Peta Metodologi Penafsiran al-Quran Periode Klasik hingga Kontemporer. Yogyakarta. Nun Pustaka. 2003

Misbach H. M "Sroean Kita", Medan Moeslimin, 4 (1918)

_____. "Orang Bodo Djoega Machkloek Toehan, Maka Fikiran Jang Tinggi Djoega Bisa di Dalam Otaknya", Islam Bergerak, 10 Maret 1919

_____. "Kesalahan Itoe Haroes Dibenarkan," Medan Moeslimin 2 (1921)

_____. "Perbarisan Islam Bergerak: Pembatja Kita", Islam Bergerak, 10 November 1922

_____. "Perbarisan Islam Bergerak: Sikap Kita", Islam Bergerak, 20 November 1922

_____. "Perbarisan Islam Bergerak: Makin Terasa", Islam Bergerak, 20 Desember 1922

_____. "Moekmin dan Moenafik", Islam Bergerak, 10 Desember 1922

_____. "Assalamoe'alaikoem Waroehmatoelahi wabarakatoeh", Medan Moeslimin, 7 (1922)

_____. "Semprong Wasiat: Partijdisciplin SI Tjokroaminoto Menjadi Ratjoen Pergerakan Rak'jat Hindia", Medan Moeslimin, 9 (1923)

_____. "Islam dan Gerakan", Medan Moeslimin, 9 (1923)

_____. "Islam dan Atoerannja", Medan Moeslimin, 9 (1923)

_____. "Pamitan Saja", Medan Moeslimin, 10 (1924)

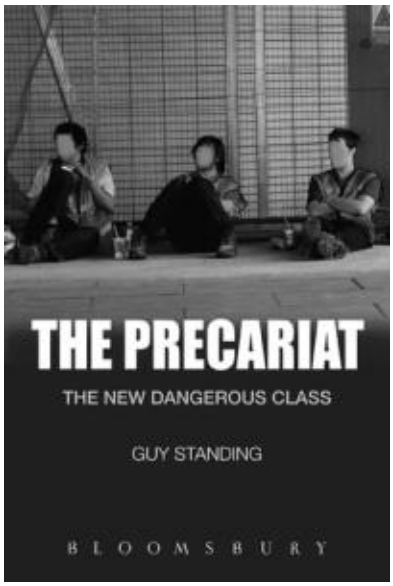
_____. "Islamisme dan Kommunisme II: Katerangan Islamisme jang terhadap kepada Kommunisme," Medan Moeslimin, 11 (1924)

_____. "Islamisme dan Kommunisme", Medan Moeslimin, 11 (1925)

_____. "Nasehat", Medan Moeslimin, 12 (1926)

Siraishi, Takashi. Zaman Bergerak; Radikalisme Rakyat di Jawa 1912- 1926. Jakarta. Grafitti Press. 1997

TINJAUAN BUKU



Judul buku: The Precariat: the New Dangerous Class
Penulis: Guy Standing
Penerbit: Bloomsbury Academic, 2011
Tebal: 197 h + ix

Saat Ini, Kita Semua (Buruh/Pekerja/Karyawan) adalah Precariat!

Fathimah Fildzah Izzati, aktivis Partai Rakyat Pekerja (PRP)

MENJADI BURUH KONTRAK dan buruh *outsourcing*/alih daya, seolah merupakan kewajaran yang tak dapat ditolak rakyat pekerja akhir-akhir ini. Itu, misalnya, tampak pada meningkatnya sistem kerja kontrak dan outsourcing menjadi sistem kerja wajib yang diterapkan oleh hampir semua perusahaan di Indonesia. Dalam data statistik yang dikeluarkan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI),[1] terlihat bahwa jumlah tenaga kerja setengah pengangguran, yaitu mereka yang tidak memiliki pekerjaan tetap, selalu mengalami peningkatan selama enam tahun terkahir. LIPI mencatat, pada tahun 2005, tenaga kerja setengah pengangguran berjumlah 28,64 juta jiwa. Namun, pada tahun 2010, jumlahnya meningkat menjadi 32,8 juta jiwa. Pada tahun 2011, LIPI memperkirakan jumlahnya akan meningkat menjadi 34,32 juta

jiwa. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja atau buruh yang tidak memiliki pekerjaan tetap tidaklah sedikit. Dari data itu juga dapat dilihat bahwa jumlah buruh yang bekerja dengan ketidakpastian pekerjaan tersebut selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Buruh yang tidak memiliki pekerjaan tetap itu dapat diidentifikasi sebagai buruh kontrak dan atau *outsourcing*. Artinya, jumlah buruh kontrak dan *outsourcing* terus mengalami peningkatan setiap tahunnya, setidaknya sejak tahun 2005.

Dalam sebuah pertemuan dengan kelompok diskusi buruh pabrik di daerah Bogor, hampir semua buruh perempuan dalam kelompok tersebut mengeluhkan status kerja mereka yang masih kontrak. Dengan status kerja kontrak tersebut, selain tidak memiliki kepastian kerja (*job security*), mereka pun mendapatkan komponen upah yang jauh berbeda dengan buruh tetap dan tidak mendapatkan hak-hak mereka sebagai buruh, seperti cuti, dan sebagainya. Begitupun yang terjadi dengan buruh-buruh kontrak yang bekerja di sebuah pabrik di daerah Cikupa, Tangerang, yang selalu mengalami pemecatan (PHK) menjelang hari raya Idul Fitri.

Hal serupa bukan hanya dialami oleh buruh-buruh yang bekerja di pabrik, melainkan juga mereka yang bekerja di sektor jasa. Dalam sebuah wawancara dengan seorang pekerja perempuan penjaga stand pijat refleksi di sebuah mall di Depok, ia bercerita jika bukan demi anaknya, ia tak mau bekerja dengan status kerja kontrak dengan penghasilan yang tidak menentu seperti itu. Penghasilannya, yang amat ditentukan dari banyaknya pengunjung yang datang ke stand-nya, membuatnya harus berusaha keras mendapatkan penghasilan tambahan dari penjualan alat-alat olahraga yang ada di stand tersebut. Dengan itu, ia baru bisa mendapatkan penghasilan sekitar Rp. 25.000,00 per harinya. Begitupun dengan yang dialami oleh buruh-buruh outsourcing di sebuah perusahaan di wilayah Bogor. Selain masih mendapatkan upah dibawah UMK, mereka tidak diperkenankan mengikuti serikat buruh/serikat pekerja yang ada di perusahaannya.

Mendesaknya berbagai kebutuhan hidup yang harus dipenuhi serta minimnya pilihan kerja dengan tingkat pendidikan yang rendah, membuat buruh-buruh kontrak tersebut tak punya banyak pilihan. Mereka tak kuasa menolak untuk bekerja, meski di bawah sistem kerja yang tidak memberikan jaminan dan perlindungan apapun serta hanya memberikan berbagai kesulitan, seperti kontrak dan *outsourcing*.

Precariat: Buruh Kontrak dan *Outsourcing* di Era Pasar Tenaga Kerja Fleksibel

Meningkatnya sistem kerja kontrak dan *outsourcing* ternyata bukan hanya terjadi di Indonesia. Praktik ini sudah berlangsung di seluruh dunia. Hal itulah yang dijelaskan Guy Standing dalam bukunya *The Precariat: the New Dangerous Class*. Gambaran dari kondisi para buruh kontrak dan *outsourcing* di berbagai daerah di Indonesia tersebut, serupa dengan kondisi jutaan buruh/pekerja lainnya di seluruh

dunia. Menurut Standing, data statistik menunjukkan bahwa jumlah buruh/pekerja kontrak telah meningkat dengan tajam selama lebih dari tiga dekade terakhir. Di Jepang, lebih dari sepertiga dari jumlah keseluruhan pekerja di sana bekerja dengan status kontrak. Di Korea Selatan, lebih dari setengah dari jumlah keseluruhan pekerja bekerja dengan status kontrak. Begitu pun dengan yang terjadi di berbagai negara lainnya, seperti Inggris, Spanyol, Italia, dan sebagainya, termasuk para pekerja migran, serta para imigran tak berdokumen. Mereka, para buruh/pekerja kontrak tersebut, didefinisikan Standing, dalam bukunya sebagai precariat.

Buku ini terdiri atas 7 (tujuh) bab, di mana dalam bab 1, Standing menjelaskan definisi dan ciri-ciri dari precariat. Standing mendefinisikan bahwa precariat bukanlah 'working class' atau 'proletariat.' Pemberlakuan LMF (labour market flexibility) yang kian masif di seluruh dunia inilah yang kemudian memunculkan kelas baru dalam masyarakat, yakni precariat (precarious proletariat), di mana status kerja kontrak menjadi ciri yang sangat kuat dari precariat. Dengan menggunakan termin Marxian dan Weberian, Standing menjelaskan definisi dan ciri-ciri dari precariat. Dalam termin Marxian, precariat adalah sebuah class-in-the-making atau class in itself, di mana kesadaran dari individu-individu yang tergabung dalam sebuah kelas belum menjadi satu kesatuan dan mereka pun belum bersatu untuk mewujudkan kepentingan bersama.

Sementara itu, dengan menggunakan termin Weberian, Standing menyebutkan beberapa ciri dari precariat, yang di dalamnya mencakup ketiadaan: jaminan pekerjaan tetap (labour market security), perlindungan dari pemecatan sewenang-wenang, atau peraturan dalam merekrut atau memecat (*employment security*), kesempatan untuk melakukan mobilitas, baik status maupun pendapatan (*job security*), jaminan perlindungan dari kecelakaan kerja atau sakit yang diakibatkan kerja, melalui, misalnya peraturan mengenai keamanan dan kesehatan, pembatasan jam kerja, dsb. (*work security*), kesempatan untuk meraih keterampilan tertentu, melalui magang, pelatihan-pelatihan, dll. yang biasa digunakan untuk meningkatkan kompetensi (*skill reproduction security*), asuransi pendapatan, yang dilindungi melalui, misalnya, upah minimum, indeksasi upah, jaminan sosial komprehensif, pajak progresif untuk mengurangi ketidakadilan dan untuk memberikan kelengkapan bagi mereka yang berpendapatan rendah (*income security*), serta suara kolektif dalam pasar tenaga kerja, melalui, misalnya, serikat buruh independen, dengan hak untuk melakukan mogok (*representation security*). Selain itu, Standing menyatakan bahwa precariat juga merupakan *denizens*, di mana mereka tidak memiliki jaminan atas hak-hak mereka sebagai warga negara (*citizens*), termasuk hak untuk berserikat.

Dalam bab 2, Standing menjelaskan bahwa kemunculan precariat yang berjalan seiring dengan kian meningkatnya sistem kerja kontrak dan outsourcing ini tidak terlepas dari sistem ekonomi global yang tengah berlangsung. Menurut Standing, kemunculan precariat adalah akibat dari sistem ekonomi politik yang

digagas oleh para ekonom neoklasik, atau yang lebih kita kenal dengan neoliberalisme. Lebih tepatnya, melalui Labour Market Flexibility (LMF) atau pasar tenaga kerja fleksibel yang digencarkan oleh para ekonom neoklasik, utamanya pada tahun 1980-an sebagai usaha untuk mengalihkan/mentransfer risiko-risiko dunia usaha dan insecurity kepada para pekerja. Selain itu, dalam bab ini, Standing juga menjelaskan bahwa fleksibilitas yang berlaku dalam pasar tenaga kerja yang memungkinkan kemunculan precariat ini memiliki beberapa modus, di antaranya numerical flexibility yang biasanya dihubungkan dengan sistem kerja *outsourcing* atau *offshoring*, dimana kedua sistem kerja tersebut menegaskan ketiadaan jaminan pekerjaan (*employment security*), serta *functional flexibility*, yang mengintensifkan ketiadaan jaminan dalam bekerja (*job security*).

Standing kemudian menyatakan bahwa terdapat berbagai macam precariat dengan tingkat/derajat *insecurity* yang berbeda-beda pada bab 3. Dalam hal ini, Standing memfokuskan perhatiannya pada perempuan dan kaum muda (*youth*), yang menurutnya menjadi bagian yang paling banyak dari precariat. Untuk konteks Indonesia, dengan melihat berbagai pola yang dipakai kaum pengusaha/pemilik modal dalam mempraktikkan sistem kerja kontrak dan outsourcing, seperti melakukan PHK terhadap buruh (berstatus kerja) tetap dengan modus pemailitan perusahaan untuk kemudian merekrut lagi buruh tersebut untuk bekerja di perusahaan mereka yang baru, melalui outsourcing serta dengan status kerja sebagai buruh kontrak, terlihat bahwa buruh (dengan status kerja) tetap pun menghadapi kerentanan dan bisa dikatakan pula bahwa mereka merupakan precariat.

Pada setiap bab di dalam buku ini, Standing selalu menekankan globalisasi neoliberal melalui Labor Market Flexibility (LMF) atau pasar tenaga kerja fleksibel sebagai penyebab kian meningkatnya precariat di seluruh dunia. Menurut geografer Marxis David Harvey, kedua sistem kerja (kontrak dan outsourcing) merupakan bagian terpenting dari Labor Market Flexibility (LMF), di mana dalam pasar tenaga kerja fleksibel, menyelamatkan dunia usaha (pengusaha, pemilik modal, dan investor) adalah lebih penting dan lebih diprioritaskan untuk dilakukan negara daripada menyelamatkan hak-hak dan jaminan kepastian kerja kaum buruh.[2] Dengan sendirinya, kepentingan dunia usaha sangat diuntungkan dengan diterapkannya sistem kerja kontrak dan outsourcing, karena pengusaha dapat merekrut buruh/pekerja untuk jangka waktu yang biasanya pendek, untuk kemudian direkrut kembali dengan sistem kontrak atau outsourcing dan diberhentikan sewaktu-waktu. Ibarat pedang Damocles, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) setiap saatnya bisa memancung lehernya para buruh/pekerja.

Terkait dengan itu, neoliberalisme yang sangat mengagungkan pasar bebas melancarkan usaha agar jangkauan geografis dari pasar semakin luas dan waktu kontrak yang digunakan juga semakin singkat. Usaha tersebut disebut sebagai globalisasi. Harvey menyebutnya sebagai 'space time-compression'[3] dimana karakter dari neoliberalisme adalah relasi-relasi kontrak, dan dalam hal pasar tenaga

kerja, fleksibilitas menjadi kata kuncinya. Globalisasi neoliberal tersebut, 'diisi' oleh berbagai Multi National Corporation (MNC), Trans National Corporation (TNC), dan lembaga-lembaga keuangan internasional seperti IMF, World Bank (WB), dan kekuatan-kekuatan modal lainnya.[4]

Kemunculan neoliberalisme sendiri tidak terlepas dari peranan besar seorang ekonom Austria bernama Friedrich August von Hayek, yang gigih memperjuangkan neoliberalisme. Karyanya yang berjudul The Constitution of Liberty menjadi 'kitab suci' bagi para penganut neoliberalisme.[5] Neoliberalisme pun kemudian berkembang di negara-negara seperti Inggris, Amerika Latin, dan mengalami perluasan hingga ke negara-negara dunia ketiga.[6] Menurut Norena Heertz, neoliberalisme ditandai dengan diberlakukannya kebijakan pemangkasan pengeluaran publik; pemotongan pajak agar produksi bisa semakin besar; mengontrakkan sejumlah fungsi negara; negara tidak lagi memiliki peran dalam redistribusi kekayaan; sektor swasta diberi kebebasan dan negara dipinggirkan; deregulasi ekonomi; mencabut kontrol atas harga minyak; serta membatasi kekuatan serikat buruh. Neoliberalisme ini pun ditandai dengan tiga kebijakan umum yang diambil negara yaitu deregulasi, privatisasi, dan liberalisasi.[7]

Terkait dengan karakter dari neoliberalisme sebagaimana diungkapkan Harvey, Standing mengungkapkan bahwa pasar tenaga kerja tidak dicirikan oleh penjualan tenaga kerja dalam relasi yang temporer atau sementara atau dapat juga disebut kontrak. Kondisi seperti itu (penjualan tenaga kerja dalam relasi yang temporer/kontrak) hanya ditemui dalam pasar budak atau slavery labor market. Dalam hal ini, termin yang seperti itu lebih mengacu pada pasar tenaga kerja fleksibel. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa pasar tenaga kerja yang fleksibel merupakan karakter dari neoliberalisme sebagai usaha untuk meningkatkan kejayaan pasar.[8]

UUK 13/2003 dan Pasar Tenaga Kerja Fleksibel di Indonesia

Di Indonesia, pemberlakuan LMF atau pasar tenaga kerja fleksibel yang kian masif pasca rezim Soeharto tidak terlepas dari krisis ekonomi yang melanda Indonesia dan negara-negara lainnya pada tahun 1997. Dalam kondisi krisis pada waktu itu, Indonesia 'bekerja sama' dengan lembaga keuangan internasional, International Monetary Fund (IMF), untuk memperoleh bantuan keuangan dalam rangka pemulihan negara dari krisis. Namun, tak ada lagi makan siang yang gratis. Dalam memberikan bantuannya, IMF menyertakan sejumlah persyaratan sebagai 'resep' kebijakan yang harus dipenuhi Indonesia. Penandatanganan LoI (Letter of Intent) antara Indonesia, melalui Soeharto, dengan IMF sejak tahun 1997, diikuti dengan program-program penyesuaian struktural seperti yang berlaku di negara-negara berkembang lainnya.[9] Resep kebijakan IMF untuk Indonesia mengenai pasar tenaga kerja fleksibel sendiri tercantum secara eksplisit dalam LoI dengan IMF pada tanggal 18 Maret 2003, bunyinya :

"…We are working with labor and business to ensure that the laws strike an appropriate balance between protecting the rights of workers, including freedom of association, and preserving a flexible labor market."[10]

LoI tersebut kemudian diwujudkan dalam bentuk regulasi, yakni UU no.13/2003 mengenai ketenagakerjaan, yang didalamnya dengan jelas melegalkan pemberlakuan sistem kerja kontrak dan outsourcing.[11] Terkait hal tersebut, Standing juga menyatakan bahwa dalam globalisasi terjadi re-regulation di mana lebih banyak regulasi yang ditawarkan dalam era globalisasi ini melebihi apa yang pernah terjadi dalam sejarah.[12] Berbagai regulasi memang dibutuhkan negara neoliberal untuk memuluskan jalan bagi akumulasi kapital melalui berbagai macam investasi. Pelegalan sistem kontrak dan outsourcing melalui regulasi (yang kemudian dimanifestasikan dalam UUK 13/20003) pun memang merupakan permintaan dari pihak pengusaha (APINDO). `…Kemudian, setelah bergulirnya proses pembahasan UUK 13/2003 ini, pihak APINDO memunculkan keinginan untuk melegalkan itu (borongan/ outsourcing)…'[13]

Di Indonesia, alasan yang selalu digunakan pengusaha dan kemudian dibenarkan pemerintah dalam memberlakukan sistem kerja kontrak dan *outsourcing*, bahwa sistem kerja kontrak dan outsourcing akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi yang akhirnya dapat memacu ekspansi dan berujung pada peningkatan penyerapan tenaga kerja.[14] Nyatanya, penyerapan tenaga kerja yang digunakan sebagai dalih atau alasan tersebut tidak terbukti benar. Data Badan Pusat Statistik (BPS) per periode 2004 – April 2005 misalnya, menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja sektor informal meningkat sekitar 1,4 juta orang atau dari 63,2% per Agustus 2004 menjadi 63,9% per Februari 2005.[15] Artinya, tidak banyak tenaga kerja yang dapat terserap di sektor formal, meski sistem kerja kontrak dan outsourcing telah diterapkan. Jumlah pekerja/buruh kontrak di Indonesia sendiri, berdasarkan data yang dikeluarkan ILO pada tahun 2010 berjumlah 65%.[16]

Selain itu, kemunculan precariat pun berkaitan dengan gejala sosial lain yang selalu menjadi polemik di Indonesia, yakni buruh/pekerja migran. Seperti yang diungkapkan oleh Heriyanto,[17] misalnya, bahwa banyaknya buruh di Kab. Karawang yang selalu mendapatkan ketidakpastian dari sistem kerja kontrak dan outsourcing yang akhirnya menjadi buruh/pekerja migran, menunjukkan bahwa buruh/pekerja migran memang merupakan salah satu konsekuensi penting dari sistem kerja kontrak dan outsourcing. Sebagaimana diungkapkan Standing dalam bab 4 buku ini, para buruh/pekerja migran (termasuk juga para imigran tak berdokumen) telah menjadi bagian terbesar dari precariat di seluruh dunia.[18]

Precariat dan Komodifikasi Pendidikan

Yang juga menarik adalah apa yang diungkapkan Standing dalam bab 5. Standing menjelaskan bahwa kemunculan precariat sangat erat kaitannya dengan

komodifikasi pendidikan yang dilancarkan neoliberalisme. Rendahnya tingkat pendidikan tentu semakin mendekatkan calon-calon pekerja pada precariat. Dalam hal ini, neoliberalisme melancarkan prinsip-prinsip pasar ke seluruh kehidupan, tidak terkecuali ke dalam pendidikan, khususnya pendidikan tinggi.

Dalam neoliberalisme, orientasi pendidikan tinggi berubah menjadi pembangunan gedung-gedung universitas yang mewah secara fisik, penambahan fasilitas-fasilitas yang tidak pokok bagi mahasiswa, dan sebagainya. Kita dapat melihat kondisi tersebut dengan sangat jelas di Indonesia. Pengesahan berbagai regulasi yang mengesahkan komersialisasi dan privatisasi pendidikan tinggi di Indonesia semenjak awal tahun 2000, mulai dari PP BHMN (Badan Hukum Milik Negara), UU BHP (Badan Hukum Pendidikan), dan kini UU Pendidikan Tinggi, memang ditujukan untuk menjadikan pendidikan sebagai sektor jasa.[19] Dengan demikian, pendidikan hanya dapat dinikmati oleh segelintir, yang dapat 'membeli' jasa tersebut. Akibatnya, precarisation terjadi kian masif dan termasuk (juga) mengancam mereka yang menikmati pendidikan tinggi. Hal ini juga menegaskan bahwa tingkat pendidikan tidak menjadi jaminan seseorang dapat menghindar dari ancaman precarisation, meski dengan degree/derajat yang berbeda dengan mereka yang (bahkan) tidak dapat menikmati pendidikan tinggi.

Politik Precariat

Selain dihadapkan pada berbagai ketiadaan jaminan dan perlindungan, precariat pun dihadapkan pada apa yang disebut Standing sebagai politics of inferno atau politik buruk. Inilah yang dijelaskan Standing pada bab 6 bukunya. Politics of inferno atau politik buruk yang dimaksud Standing adalah kondisi sosial, ekonomi, dan politik di mana baik dari segi kebijakan maupun institusi tidak menguntungkan precariat. Selain itu, komodifikasi politik yang terjadi secara global, dimana situasi yang muncul adalah didominasinya politik oleh para praktisi pasar, membuat precariat dimandulkan secara politik. Sementara itu, precariat tidak memiliki serikat yang dapat merepresentasikan mereka dengan baik. Kondisi-kondisi inilah yang menurut Standing, akan menggiring precariat pada politik ekstrem atau politics of inferno tersebut.

Sebagai tawaran solusi atas *politics of inferno* tersebut, Standing, dalam bab 7 buku ini, kemudian menawarkan politics of paradise atau politik baik, dimana precariat dapat membangun berbagai agenda politik progresif mereka dalam rangka menghadapi politics of inferno atau politik buruk tersebut. Menurut Standing, precariat membutuhkan mekanisme untuk menghasilkan demokrasi deliberatif sebagai gerakan perlawanan mereka atas politik buruk yang terjadi. Politics of paradise atau politik baik melalui demokrasi deliberatif tersebut di antaranya diwujudkan dengan cara bahwa precariat memiliki serikat yang dapat merepresentasikan kepentingan mereka dengan baik.

Politics of inferno yang dialami precariat di Indonesia berbeda dengan yang dialami berbagai negara lain yang masih dapat secara terbuka menyatakan right-wing dan left-wing dalam politik resminya. Di Indonesia, akses politik dijauhkan, bukan hanya dari precariat tetapi juga dari serikat buruh itu sendiri. Semua kaum buruh, baik yang memiliki ciri-ciri yang sama dengan precariat maupun yang belum memiliki ciri-ciri tersebut, diajuhkan dari politik. Hal tersebut tidak terlepas dari depolitisasi serikat buruh yang dilakukan Orde Baru yang hingga kini masih terus dirasakan keberlanjutan dan dampaknya. Selain itu, adanya desentralisasi di Indonesia, membuat kehidupan precariat makin memburuk, misalnya terjebak pada berbagai pungutan pemburu rente di daerah. Sehingga, terkait dengan tawaran Standing mengenai *politics of paradise*, dimana precariat harus membangun serikatnya, dalam konteks Indonesia, hal tersebut bukan perkara gampang, mengingat tradisi politik serikat buruh yang terorganisir dengan sangat baik juga telah diberangus pada masa Orde Baru Soeharto.

Penutup

Apa yang berlaku dalam sistem kerja kontrak dan *outsourcing* saat ini mengingatkan penulis pada ratusan tahun yang lalu, di mana dalam bentuk dan mekanisme yang tidak sama persis, sistem kerja kontrak dan outsourcing telah diberlakukan sejak masa kolonial. Seperti diketahui, sistem kerja kontrak telah muncul di Hindia sejak masa kolonial Belanda pada sekitar pertengahan abad ke-19. Pada masa itu, kaum buruh, yang kebanyakan bekerja pada perkebunan-perkebunan[20] di Sumatera, khususnya di Deli, Jawa, dan pulau-pulau lainnya serta bekerja pada industri dan pelabuhan-pelabuhan di Jawa, dipekerjakan dengan cara kontrak serta dengan perekrutan yang tidak langsung.[21]

Tawaran Standing mengenai *politics of paradise* atau politik baik seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, menurut penulis, bukanlah hal yang baru, di mana pengalaman Indonesia telah pernah menunjukkan hal tersebut. Misalnya, dengan terorganisirnya kekuatan buruh pada masa Soekarno, melalui SOBSI, sistem kerja kontrak tersebut sempat menghilang dari Indonesia. Dari berbagai regulasi yang ada pada masa itu, tidak ada satu pun regulasi yang melegalkan sistem kerja kontrak. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara situasi hubungan kerja dengan kekuatan buruh yang terorganisir.

Namun, dalam konteks saat ini dan khususnya di Indonesia, penulis bersepakat dengan Standing, bahwa kunci dari politics of paradise saat ini memang ada pada serikat-serikat buruh yang telah ada. Di sini, peran serikat buruh sangat vital, dalam 'merangkul' precariat dan mendorong terbentuknya serikat precariat yang benar-benar merepresentasikan kepentingan dari precariat. Akan tetapi, tidak hanya sampai disitu, pembentukan serikat precariat ini juga harus dilihat, bukan hanya dari relasi kerja, melainkan relasi produksi secara keseluruhan. Seperti yang telah penulis jelaskan di atas, tingkat pendidikan tidak menjadi jaminan terbebasnya seseorang

dari precarisation, sehingga daya tawar hanya dapat diajukan melalui organisasi. Prespektif keterorganisiran serikat yang tidak hanya berfokus pada relasi kerja, tapi juga relasi produksi secara keseluruhan penting diterapkan dalam pembentukan serikat precariat mengingat dimensi 'space time-compression' ala globalisasi neoliberal yang membuat precarisation tidak hanya terjadi di satu sektor atau satu wilayah, melainkan di semua sektor dan di semua wilayah.

Mengingat kemunculan precariat merupakan konsekuensi dari globalisasi neoliberal melalui pasar tenaga kerja fleksibel, maka studi mengenai kemunculan precariat seperti yang diungkapkan Standing dalam bukunya ini memiliki signifikansi yang cukup besar dalam diskursus dan praktek perjuangan kelas buruh di masa mendatang. Karena itu pula, kemunculan buku ini sangat penting dibaca oleh para intelektual yang menggeluti sektor perburuhan dan, tentu saja, para aktivis buruh.

Penulis beredar di Twitterland dengan id @ffildzahizz.

---

[1]"Awal Tahun 2011 Pengangguran Masih 9,25 juta"; diperoleh dari http://jarno.web.id/general/awal-tahun-2011-pengangguran-masih-925-juta.html#axzz1f7i29IpH; Internet; diakses 4 November 2011.
[2]David Harvey, Neoliberalisme dan Restorasi Kelas Kapitalis (trans.) (Yogyakarta: Resist Book, 2009), 117-136.
[3] Ibid., 6.
[4]I. Wibowo, Negara Centeng: Negara dan Saudagar di Era Globalisasi (Yogyakarta, Penerbit Kanisius, 2010), 87-119.
[5]B. Herry Priyono, "Dalam Pusaran Neoliberalisme", dalam Neoliberalisme, ed. I. Wibowo dan Francis Wahono, 47-84. (Yogyakarta : Cindelaras Pustaka Rakyat Cerdas, 2003), 53.
[6]David Harvey, op .cit.
[7]Norena Heertz, "Hidup di Dunia Material: Munculnya Gelombang Neoliberalisme" dalam Neoliberalisme, ed. I. Wibowo dan Francis Wahono,13-46. (Yogyakarta : Cindelaras Pustaka Rakyat Cerdas, 2003), 13-27.
[8]Guy Standing, Global Labour Flexibility : Seeking Distributive Justice (New York : ST Martin's Press Inc, 1999).
[9]David Harvey, op. cit.
[10]International Monetary Fund, "Indonesia—Letter of Intent, Memorandum of Economic and Financial Policies, and Technical Memorandum of UnderstandingJakarta, Indonesia, March 18, 2003";diperoleh dari : http://www.imf.org/external/np/loi/2003/idn/01/; Internet; diakses 13 Februari 2010.
[11]Sistem kerja kontrak dan outsourcing dibahasakan lain dalam UU No. 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Dalam UU No.13 tahun 2003, kerja kontrak

dibahasakan dengan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) dan perusahaan outsourcing dibahasakan dengan Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja.
[12]Guy Standing. The Precariat: The New Dangerous Class. op. cit., hlm. 26.
[13]Wawancara dengan Riden, Ketua DPC FSPMI Kab. Tangerang, hari Sabtu, 25 Juni 2011.
[14]Komang Priambada & Agus Eka Maharta, Outsourcing versus Serikat Pekerja? (Jakarta: Alihdaya Publishing, 2008), 8. Penyataan ini dibenarkan oleh Disnaker Kab. Karawang, dalam wawancaranya dengan penulis pada Juni 2012.
[15]Anwar "Sastro" Ma'ruf, "Buruh dalm Skema Penjajahan Baru", dalam Negara adalah Kita: Pengalaman Rakyat Melawan Penindasan (Jakarta: Forum Belajar Bersama Prakarsa Rakyat, Perkumpulan Praxis, YAPPIKA (Aliansi Masyarakat Sipil untuk Demokrasi), 2006), 479.
[16]Rosalina, "Pekerja Outsorcing di Indonesia Mencapai 65 Persen"; diperoleh dari http://www.tempointeraktif.com/hg/bisnis/2010/12/23/brk,20101223-301134,id.html; internet; diakses 7 Maret 2011.
[17] Informan dari FSPEK-Karwang dalam wawancara dengan penulis pada Minggu 10 Juli 2011.
[18]Guy Standing. The Precariat: The New Dangerous Class. op. cit., hlm. 90.
[19]Hal tersebut dapat dilihat dalam dokumen Bank Dunia: Indonesia Managing Highern Education for Relevance dan Efficiency (IMHERE).
[20]Kaum buruh yang bekerja di perkebunan-perkebunan ini disebut koeli atau kuli. Dalam tulisannya, Jan Breman menyatakan: "Kuli adalah istilah kolonial. Maknanya sangat merendahkan derajat si kuli, dan itu memang sesuai dengan penindasan yang dilakukan tuan kebun terhadap mereka, bukan secara tradisional, tapi modern." Lihat Jan Breman, Menjinakkan sang Kuli: Politik Kolonial, Tuan Kebun, dan Kuli di Sumatera Timur pada awal abad ke-20 (trans.) (Jakarta: PT. Pustaka Utama Grafiti, 1997).
[21]Dalam konteks saat ini, perekrutan buruh secara tidak langsung disebut dengan *outsourcing*.

Bacaan Tambahan :

Harvey, David. *Neoliberalisme dan Restorasi Kelas Kapitalis*. Trans. Eko Prasetyo Darmawan. Yogyakarta: Resist Book, 2009.
Wibowo, I. dan Francis Wahono (ed.). *Neoliberalisme*. Yogyakarta: Cindelaras Pustaka Rakyat Cerdas, 2003.
Wibowo, I. *Negara Centeng: Negara dan Saudagar di Era Globalisasi*. Yogyakarta, Penerbit Kanisius, 2010.
Breman, Jan. Menjinakkan sang Kuli: *Politik Kolonial, Tuan Kebun, dan Kuli di Sumatera Timur pada awal abad ke-20*. Trans. Koesalah Soebagyo Toer.Jakarta : PT. Pustaka Utama Grafiti, 1997. Trans. of Koelies, planters en koloniale politiek: het arbeidsregime op de grootlandbouwondernemingenaan Sumatra's Oostkust in het begin van de twintigste eeuw, 1992.

Negara adalah Kita: Pengalaman Rakyat Melawan Penindasan. Jakarta: Forum Belajar Bersama Prakarsa Rakyat, Perkumpulan Praxis, YAPPIKA (Aliansi Masyarakat Sipil untuk Demokrasi), 2006.
Priambada, Komang & Maharta, Agus Eka. Outsourcing *versus Serikat Pekerja?* Jakarta: Alihdaya Publishing, 2008.
Standing, Guy. *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. New York: ST Martin's Press Inc., 1999.

Data dari internet :
"Awal Tahun 2011 Pengangguran Masih 9,25 juta"; diperoleh dari http://jarno.web.id/general/awal-tahun-2011-pengangguran-masih-925-juta.html#axzz1f7i29IpH; Internet; diakses 4 November 2011.
International Monetary Fund, "Indonesia—Letter of Intent, Memorandum of Economic and Financial Policies, and Technical Memorandum of UnderstandingJakarta, Indonesia, March 18, 2003"; diperoleh dari : http://www.imf.org/external/np/loi/2003/idn/01/; Internet; diakses 13 Februari 2010.
Rosalina, "*Pekerja Outsorcing di Indonesia Mencapai 65 Persen*"; diperoleh dari http://www.tempointeraktif.com/hg/bisnis/2010/12/23/brk,20101223-301134,id.html; Internet; diakses 7 Maret 2011.

Dokumen :
Indonesia Managing Highern Education for Relevance dan Efficiency (IMHERE).
Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Wawancara :
Wawancara dengan Dametua Sagala, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja Disnaker Kab. Karawang, Selasa, 19 Juli 2011 di Kantor Disnaker Kab. Karawang.
Wawancara dengan Heriyanto, Ketua Umum FSPEK- Karawang, Minggu, 10 Juli 2011 di Sekretariat FSPEK Karawang, Klari-Kab. Karawang.
Wawancara dengan Riden, Ketua DPC FSPMI Kab. Tangerang, Sabtu, 25 Juni 2011 di Sekeretariat FSPMI, Cimone-Tangerang

DINAMIKA

DINAMIKA adalah analisis enam-bulanan kondisi perburuhan di Indonesia yang didasarkan pada kliping 9 media massa nasional dan 11 media massa lokal (*Kompas, Sindo, Bisnis Indonesia, Media Indonesia, Suara Pembaruan, Tempo, Suara Merdeka, Metrot TV News.Com; Equator, Fajar Online, Lampung Post, Medan Bisnis, Swara Kita, Pikiran Rakyat, Jawa Pos, Jurnal Bogor, Radar Banten, Solo Pos, Joglo Semar*), buletin, majalah, jurnal dan newsletter perburuhan yang diterbitkan oleh serikat buruh dan Organisasi Non-Pemerintah. Juga, dilengkapi dan diperkuat dengan temuan-temuan lapangan dan laporan dari serikat buruh. Dinamika memotret dan mendokumentasikan peristiwa-peristiwa perburuhan; menyoroti dua aspek dalam isu perburuhan, yaitu resistensi buruh dan peluang pembangunan gerakan buruh dalam upaya memahami kondisi perburuhan untuk penguatan gerakan buruh.

Dinamika Perburuhan Tahun 2011

Pengantar

SERANGKAIAN AKSI protes buruh industri maupun buruh tani di berbagai kota dan kabupaten selama 2011 direspons dengan kekerasan dan kriminalisasi oleh aparat negara. Kejadian di atas terjadi di saat pertumbuhan ekonomi dianggap semakin membaik. Angka pertumbuhan ekonomi merangkak dari 1,6 persen pada kuartal Idan bertengger di angka 6,5 persen di kuartal IV dengan inflasi 3,7 persen. Inflasi lebih rendah dari asumsi APBN-P 2011 sebesar 5,65 persen. Di saat demikian, majalah *Forbes* November lalu mengumumkan peningkatan hingga 19 persen 40 orang terkaya di Indonesia. Sejumlah orang kaya tersebut masuk dalam daftar 1.226 orang terkaya di dunia. Rata-rata orang superkaya Indonesia berusaha di bidang perbankan, rokok, kelapa sawit, diversifikasi, alat berat, polyester, batu bara, retail, dan media.

Tafsir umum terhadap kejadian di atas adalah kesenjangan kekayaan akibat ketidakmerataan pertumbuhan ekonomi. Argumennya, dana yang dialokasikan kepada tiap departemen dan dinas dalam Anggaran Belanja Negara (APBN) belum sepenuhnya terserap dan direalisasikan. Seperti diketahui, hutang luar negeri dalam struktur APBN sangat dominan. Selama lima tahun terakhir total hutang Indonesia meningkat lebih dari 40 persen. Akibatnya, hampir 20 persen APBN per tahun dihabiskan untuk membayar hutang. Selain itu, seperti dinyatakan Forum Indonesia untuk Transparansi Anggaran (Fitra), struktur APBN 2011 lebih banyak dialokasikan untuk belanja pegawai sebesar Rp18,1 triliun, belanja perjalanan Rp4,9 triliun serta bayar bunga utang Rp9,6 trilun. Sebaliknya, belanja subsidi dan bantuan sosial justru menurun. Dengan kata lain, masyarakat kecil hanya menerima remah-remah dari APBN. Selain itu, pertumbuhan ekonomi dapat juga dilihat sebagai hasil dari perampasan hak-hak masyarakat. Di bawah ini akan dilihat bahwa masyarakat miskin dipaksa untuk mendatangkan kapital.

Pergerakan Modal

Meski kebijakan penalangan (*bailout*) telah dikeluarkan, krisis keuangan di sirkuit kapital kian parah. Selama 2011, anggaran Amerika Serikat (AS) terus defisit hingga mencapai 8,6 persen dari PDB (Produk Domestik Bruto) dan rasio utangnya mencapai 90 persen. Sementara Uni Eropa (UE) mengalami defisit anggaran rata-rata sebesar 6,4 persen dari Produk Domestik Bruto (PDB) dan rasio utang sebesar 80 persen. Peringkat investasi (*investment grade*) di negara maju kian buram. Negara maju melakukan konsolidasi fiskal dengan cara memangkas anggaran publik, menambah pinjaman dan membuka pasar baru. Menurut Deputi Gubernur Bank Indonesia Halim Alamsyah, per November terdapat 800 miliar dollar AS aliran modal masuk di seluruh dunia. Sebanyak 400 miliar dollar AS beredar di Asia, di mana 70

persennya di India dan China, dan 30 persen di *emerging market* Asia, termasuk Indonesia. Di Indonesia, ada sekitar 19 miliar dollar AS arus modal masuk.

Selama 2011, negara-negara maju mengajak negara-negara lain untuk "berpartisipasi" dalam menyelesaikan krisis profitabilitas kapitalisme, seperti diperlihatkan dalam pertemuan G-20, KTT APEC dan KTT ASEAN. G-20 telah mendiskusikan instabilitas pasar finansial dan mekanisme 'gotong royong' dalam menanggung krisis, KTT APEC memutuskan tentang penghilangan hambatan tarif perdagangan antarnegara, mendorong perekonomian 'ramah lingkungan' (monetisasi alam), penghapusan subsidi bahan bakar minyak, dan penguatan perdagangan dan investasi di kawasan Asia Pasifik. Keputusan di atas dikonkretkan dalam hasil pertemuan regional KTT Asia Timur, KTT ASEAN ke-19, dan pertemuan ASEAN +3 (Jepang, China dan Korea Selatan) di Nusa Dua Bali pada November 2011.

Selaras dengan kecenderungan pasar internasional, Pemerintah Indonesia mengundang investor melalui skema MP3EI (Master Plan Percepatan Pembangunan Ekonomi Indonesia). Untuk itu, sarana dan prasarana investasi dipermudah seperti biaya pengecekan, reservasi nama perseroan terbatas, dan waktu pengesahan akta pendirian. Ada pula pemberian insentif pengurangan pajak penghasilan (*tax holiday*) dan fasilitas pembebasan atau pengurangan pajak penghasilan badan. Beberapa peraturan pun telah dipersiapkan, seperti Undang-undang Pengadaan Tanah dan Undang-Undang Otoritas Jasa Keuangan (UU OJK). Kedua undang-undang tersebut melengkapi peraturan tentang penanaman modal dan kawasan ekonomi khusus pada tahun sebelumnya. Dengan kebijakan tersebut, Bank Dunia pun memuji Indonesia sebagai negara yang paling aktif dalam melakukan reformasi kemudahan berusaha. Gelar *investment grade* pun diraih dari lembaga pemeringkat, Fitch Ratings.

Tahun 2011, total investasi Indonesia mencapai Rp251,3 triliun, naik 20,5 persen dibanding sebelumnya Rp208,5 triliun. Dari angka tersebut, investasi PMA mencapai Rp175,3 triliun, naik 18,45 persen dibanding 2010, sedangkan PMDN mencapai Rp76 triliun, tumbuh 25,61 persen dibanding 2010. Dari total investasi, investasi asing langsung mencapai 15 miliar dolar AS, sementara investasi portofolio mencapai 5,8 miliar dolar AS. Transaksi perdagangan pada tahun ini baik dari sisi ekspor maupun impor serta pembentukan modal tetap bruto mencatat surplus sebesar 25,14 miliar dolar AS. Impor dalam jenis bahan baku maupun modal rasionya sekitar 33,94 persen dan 20,12 persen, lebih rendah ketimbang impor barang jadi (36,55 persen). Investor terbesar berasal dari Singapura sebesar 5,1 miliar dolar AS. Disusul oleh Jepang, Amerika Serikat, Belanda dan Korea Selatan.

Total investasi tersebut dapat dipecah ke dalam tiga model. 1) model perluasan usaha di bidang yang sama di daerah lain atau merambah ke bisnis lain. Misalnya, Perluasan usaha Suzuki Motor Corp, Toyota Motor Corp, produsen semen Lafarge, PT Indorama Venture Ltd bereskpansi ke bisnis minyak dan gas dan gasifikasi batu bara setelah sukses di bidang tekstil. PT Weda Bay Nikel (WBN)

menambah investasinya untuk mengeksploitasi tambang nikel dan pembangunan pabrik pengolahan di Kabupaten Halmahera Tengah (Halteng). Lima BUMN, yakni PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III (Medan), PTPN VII (Bandar Lampung), PTPN VIII (Bandung), PTPN IX (Semarang) dan PTPN XII (Surabaya), akan mendirikan pabrik ban kendaraan bermotor roda dua di Cikampek, Jawa Barat. 2) mendirikan proyek baru. Contoh untuk investasi ini adalah relokasi 60 pengusaha garmen asal China ke Karawang Jawa Barat. 3) mengakuisisi perusahaan besar, atau membeli saham perdana (IPO) alias privatisasi Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Contoh untuk investasi ini adalah kesepakatan kerjasama antara Korea Pohan Steel Corp (Posco) dengan PT Krakatau Steel. PT Krakatau Steel Tbk pun mendapatkan pinjaman dari China Investment Corporation (CIC) sebesar 500 juta dolar AS–600 juta dolar AS untuk tambahan pendanaan pembangunan pabrik pada tahun ini.

Indonesia merupakan kantong untuk memasok pasar internasional. Di lain pihak pembukaan investasi di bidang perkebunan dan baja akan membuka lebar pemusatan kekayaan di tangan segelintir kapital monopoli dunia. Privatisasi badan-badan publik bukan semata buruknya layanan dan transparansi, namun hilangnya kontrol terhadap biaya produksi, jumlah keuntungan, aliran distribusi serta harga barang. Model investasi langsung dengan membangun proyek baru atau perluasan usaha acap meminggirkan masyarakat dari pekerjaan asalnya berupa perampasan tanah. Sementara lapangan kerja yang dijanjikan tidak tersedia. Contoh mencolok dari keadaan ini adalah model pembangunan di Kabupaten Karawang. Di wilayah lumbung padi tersebut jumlah industri meningkat tajam. Kalau pada 2010 jumlahnya 9.582 unit, tahun 2011 menjadi 9.763 unit atau bertambah sebanyak 181 unit. Rata-rata industri dimiliki asing sebanyak 371 unit, modal dalam negeri 231 unit, perusahaan nonfasilitas 178 unit, serta industri kecil 9.001 unit. Industri-industri tersebut bergiat untuk memenuhi pasar Amerika Serikat, Jepang, Belgia, India, Pakistan, Singapura, Asia Tenggara, Timur Tengah, Denmark, Belanda, Inggris, Perancis, Australia, Korea, Afrika, China, dan sejumlah negara lainnya. Saat ini Karawang memiliki 18 kawasan industri seluas 13.902 hektar.

Tabel I
Rerata Upah Riil Sektor Industri 2011 (Rupiah=100)

Sub Sektor	2011	
	Juni	Sept
Bahan Makanan	1 139.8	1 043.0
Makanan Jadi	975.1	980.9
Tembakau atau Rokok	743.3	746.9
Makanan lainnya	1 103.5	1 066.6
Bahan Pakaian	811.7	781.4
Pakaian Jadi	1 091.2	1 059.6
Tekstil lainnya	1 088.7	1 023.1
Kayu olahan (Ind. Plywood)	959.5	912.4
Furniture	848.9	837.4
Kertas	1 177.5	1 108.2
Percetakan	1 062.0	1 039.7
Karet	1 069.6	836.7
Plastik	889.4	878.7
Kimia/Karet lainnya	1 263.5	1 168.8
Tanah liat	502.1	532.7
Semen atau Kapur	1 224.8	1 314.4
Mineral non logam lainnya	922.9	892.5
Logam	1 595.7	1 525.4
Industri lainnya	1 214.6	1 167.5
Total	**1 015.6**	**967.0**

Sumber: Diolah dari Badan Pusat Statistik oleh LIPS

Kawasan industri dan berbagai kemudahan untuk pengusaha besar dibuka lebar. Produsen kecil dan menengah tetap mengeluh karena kesulitan kredit, bahan baku mahal, dan infrastruktur yang buruk. Kementerian Perdagangan mencatat perdagangan bebas ASEAN dan China telah membangkrutkan sekitar 228 berbagai

sektor industri. Barang asal China telah menguasai hampir setengahnya pasar Indonesia. Untuk alasan yang sama upah buruh dan kesempatan kerja ditekan serendah-rendahnya untuk mendatangkan investasi asing.

Pengupahan

Daya beli masyarakat buruh di berbagai sektor selama 2011 terkuras oleh kenaikan harga barang dan jasa. Pangkal utamanya adalah sistem pengupahan yang tidak adil dan sistem kerja yang rentan. Sistem pengupahan hanya berlaku untuk industri formal dengan referensi kenaikan upah yang tidak mencerminkan belanja buruh. Maraknya tenaga kerja kontrak jangka pendek di semua sektor menyebabkan warga masyarakat tidak memiliki kepastian pendapatan. Hal tersebut diperparah dengan liberalisasi perdagangan serta ketidakmampuan pemerintah mengendalikan harga.

Tabel II
Rerata Upah Nominal dan Riil Buruh Tani di Indonesia
Tahun 2009 – 2012

Tahun dan Bulan		Buruh Tani (Harian)	
		Nominal	Riil
2012	Jan	39 727	28 582
	Des	-	-
2011	Jan	38 648	28 705
	Des	39 599	28 701
2010	Jan	37 426	29 997
	Des	38 577	28 934
2009	Jan	36 190	30 551
	Des	37 305	30 233

Sumber: Diolah dari Badan Pusat Statistik oleh LIPS

Harga barang yang menggerus daya beli upah adalah sektor konsumsi primer. Per Desember, harga beras rata-rata Rp10.100 per kilogram, naik 2,32 persen dari bulan sebelumnya. Begitu pula dengan cabai merah (naik 19,32 persen), cabai rawit (naik 8,30 persen), telur ayam ras (naik 4,41 persen), ikan kembung (naik 2,90 persen), dan daging ayam ras (1,98 persen). Puncak kenaikan harga barang dan jasa terjadi pada Juli dan Agustus, menjelang dan selama Ramadhan, yang mendongkrak inflasi hingga 5,54 persen. Pada akhir tahun, angka inflasi menurun pada angka 3,79 persen namun tidak berpengaruh signifikan bagi pendapatan buruh.

Hingga akhir tahun upah buruh industri hanya memiliki daya beli sekitar Rp 967.000. Sedangkan nominal pendapatan harian buruh tani menurun sebesar 0,12 persen atau hanya Rp 28.582 per hari dan nominal upah harian buruh bangunan setingkat tukang menurun 0,87 persen atau hanya sekitar Rp48.616 per hari.[1] Menurunnya daya beli buruh industri, belum memperhitungkan tingkat kepatuhan pengusaha untuk melaksanakan ketetapan upah minimum dan penangguhan upah.[2]

Upah Minimum Provinsi (UMP) untuk periode 2012 ditetapkan dengan kenaikan sebesar 2 persen hingga 19 persen atau rata-rata naik sekitar 132 ribu dari UMP 2011. Seperti terlihat di Tabel III, propinsi yang menetapkan upah tertinggi dari tahun sebelumnya adalah Sulawesi Utara sebesar 19,05 persen menggeser posisi DKI yang bertengger pada kenaikan 18,52 persen. Sedangkan kenaikan upah terendah adalah Yogyakarta sebesar 2,68 persen lebih rendah ketimbang Papua Barat sebesar

[1] Lihat Laporan Bulanan Data Sosial Ekonomi Badan Pusat Statistik Januari 2012.
[2] Lihat Labour Update Kuartal I 2011.

2,84 persen. Dari segi nominal, upah terbesar diduduki oleh Papua Rp 1.585.000, diikuti oleh Papua Barat Rp 1.529.150 dan Nangroe Aceh Darussalam Rp 1.400.000. Perbandingan UMP dengan KHL tertinggi terjadi di Provinsi Sumut sebesar 115,94 persen dari KHL dan terendah di Provinsi Maluku sebesar 56,07 persen.

Tahun ini tuntutan kenaikan upah dan berbagai tunjangan cukup mencolok di berbagai daerah. Seperti diketahui, sebelum ditetapkan UMP akan dinegosiasikan di dewan pengupahan yang terdiri dari perwakilan buruh, pengusaha dan pemerintah. Negosiasi dilakukan dengan mempertimbang hasil survei yang dilakukan sebanyak delapan kali mulai Februari hingga September di pasar-pasar tradisional berdasarkan kebutuhan seorang buruh lajang. Survei berpegang pada 46 jenis kebutuhan dari 7 komponen yang telah ditetapkan pemerintah.

Tabel III
Perbandingan Kenaikan Upah 2011-2012

NO	PROPINSI	UMP		KENAIKAN (persen)	KHL (Rp)
		2011 (Rp)	2012 (Rp)		
1	NAD.	1.350.000	1.400.000	3,70	
2	SUMUT	1.035.500	1.200.000	15,89	1.035.028
3	SUMBAR	1.055.000	1.150.000	9,00	1.153.456
4	RIAU	1.120.000	1.238.000	10,54	1.312.888
5	KEPRI	975.000	1.015.000	4,10	
6	JAMBI	1.028.000	1.142.000	11,09	1.143.576
7	SUMSEL	1.048.440	1.195.220	14,00	1.311.000
8	BABEL	1.024.000	1.110.000	8,40	1.540.330
9	BENGKULU	815.000	930.000	14,11	884.289
10	LAMPUNG	855.000	975.000	14,04	
11	JABAR	732.000	-	-	-
12	DKI JAKARTA	1.290.000	1.529.150	18,54	
13	BANTEN	1.000.000	1.042.000	4,20	1.108.000
14	JATENG	675.000	-	-	-
15	YOGYAKARTA	808.000	892.660	2,68	862.390
16	JATIM	705.000	-	-	-
17	BALI	890.000	967.500	8,71	1.130.779
18	NTB	950.000	1.000.000	5,26	
19	NTT	850.000	925.000	8,82	1.164.204
20	KALBAR	802.500	900.000	12,15	
21	KALSEL	1.126.000	1.225.000	8,79	1.227.000
22	KALTENG	1.134.580	1.327.459	17,00	1.720.414
23	KALTIM	1.084.000	1.177.000	8,58	
24	MALUKU	900.000	975.000	8,33	1.739.000
25	MALUT	889.350	960.498	8,00	1.903.311
26	GORONTALO	762.500	837.500	9,84	1.099.222
27	SULUT	1.050.000	1.250.000	19,05	
28	SULTRA	930.000	1.032.300	11,00	1.232.820
29	SULTENG	827.500	885.000	6,95	900.000
30	SULSEL	1.100.000	1.200.000	9,09	1.161.395
31	SULBAR	1.006.000	1.127.000	12,03	
32	PAPUA	1.403.000	1.585.000	9	1.781.356
33	PAPUA BARAT	1.410.000	1.450.000	2,84	1.800.000
	RATA-RATA	988.829,39	1.121.443		
	Pusat data dan Informasi LIPS, diolah dari berbagai sumber				

Menjelang penetapan upah maupun setelahnya, terjadi tarik-menarik soal penetapan upah. Kalangan pengusaha maupun pemerintah berkeyakinan bahwa nominal upah harus memperhitungkan iklim investasi. Selain itu, pengusaha pun menggugat upah ke PTUN –jika upah ditetapkan di luar kehendak pengusaha. Setelah upah ditetapkan dan gugatan APINDO dibatalkan, langkah pengusaha tidak berhenti. Akhir Desember lalu, di kawasan Jababeka muncul isu PHK. Perusahaan seperti PT Sanyo dikabarkan mengurangi 500 orang jumlah tenaga kerja dari 1500 orang. Sementara 14 perusahaan di Jateng, lima perusahaan di Kabupaten Malang dan dua perusahaan di Yogyakarta mengajukan penangguhan upah 2012.

Meski ada yang tidak memercayai dewan pengupahan, di kalangan buruh muncul kesadaran bahwa dewan pengupahan perlu dikawal. Di antara upayanya adalah melakukan survei mandiri, melakukan aksi piket, dan membangun aliansi

antarorganisasi buruh. Di Bekasi, Tangerang dan Serang aksi-aksi massa dilakukan agar pemerintah menetapkan upah sesuai rekomendasi perwakilan buruh dan tidak digugat oleh PTUN oleh pengusaha.

Tahun ini merupakan masa terpanjang dalam penentuan upah. Hingga 2 Desember 2011 baru 22 propinsi yang sudah menetapkan Upah Minimum Propinsi (UMP) 2012. Padahal dalam Keputusan Menteri Nomor 226 Tahun 2000 Pasal 4 Ayat 5 dinyatakan bahwa UMK harus ditetapkan selambat-lambatnya 40 hari sebelum UMK tersebut berlaku atau selambatnya 21 November 2011. Di Banten misalnya, upah di Kabupaten dan Kota Serang harus direvisi dari Rp1.320.500 menjadi Rp1.469.500 pada 1 Januari 2012. Langkah tersebut menyusul dipenuhinya tuntutan untuk merevisi UMK 2012 Kota Tangerang dan Kota Tangerang Selatan dari Rp 1.381.000 menjadi Rp 1.529.150 dan Kabupaten Tangerang naik dari Rp 1.379 juta menjadi Rp 1.527 juta.

Seperti tampak di Tabel III, ada kesenjangan penetapan upah, hanya beberapa provinsi yang mampu menetapkan upah sesuai KHL. Di Papua, Papua Barat, Sulawesi Tengah, Sulawesi Utara misalnya, di mana gerakan buruh tidak muncul, upah ditetapkan jauh di bawah kebutuhan belanja buruh. Di Jawa Barat UMK Kabupaten Bekasi ditetapkan naik 110 persen atau menjadi Rp1,491,866, sementara Kota Banjar naik 86,25 persen atau Rp780,000, di Jawa Tengah UMK Kabupaten Temanggung naik 11,17 persen atau menjadi Rp866,000, sementara Kota Semarang hanya naik 3,14 persen atau Rp 991,500, di Jawa Timur UMK Kota Surabaya naik sebesar 12,74 persen atau Rp 1,257,000 dan UMK Kabupaten Ponorogo naik 5,67 persen atau menjadi Rp 745,000. Kesenjangan pendapatan pun dapat dilihat di perusahaan-perusahaan modal asing, kongsi dengan modal asing dan subkontrak modal asing. Upah buruh di bawah mandor mengandalkan kenaikan tahunan, yang bergantung pada kemampuan negosiasi perwakilan buruh. Pada akhirnya, tinggi-rendahnya upah menjadi indikator kekuatan gerakan buruh di hadapan pemerintah maupun pengusaha. Di perusahaan-perusahaan yang tidak memiliki serikat, upah kerap ditentukan sepihak oleh manajemen. Untuk mendapatkan perundingan yang adil, ada kesulitan untuk memaksa perusahaan bersikap transparan dengan laporan keuangannya, apalagi untuk perusahaan level multinasional dan tertutup. Kesulitan tersebut mestinya bisa dijawab oleh peningkatan kapasitas berunding dan mengungkap data, bukan sekadar keterampilan berunding.

Sementara itu, upah di atas mandor bisa berlipat-lipat daripada buruh tingkat operator. Pada 2009 saja, BTI Consultants menyebutkan, kisaran gaji level CEO di sektor migas menerima sebesar Rp 125-250 juta belum ditambah tunjangan seperti, tunjangan rumah, mobil, THR, opsi saham, dan sebagainya. Sementara level CEO telekomunikasi, gajinya Rp 100-200 juta, CEO perbankan sebesar Rp 130-200 juta, CEO sektor perkebunan menerima Rp 107-164 juta. Menurut laporan survei Bank Indonesia 2009, rata-rata tenaga kerja asing setingkat manajer dibayar Rp 25 – 50 juta. Bahkan di sektor bisnis keuangan dan saham, selain gaji regular, juga

memperoleh tunjangan jabatan Rp 10 – 25 juta setiap bulannya. Bagi orang asing yang menjabat direktur bisa menerima Rp 50 – 75 juta per bulan, bahkan di beberapa bidang bisa sampai Rp 75 – 100 juta per bulan. Selain gaji, ada tunjangan lebih dari Rp 50 juta per bulan. Di sektor konstruksi, pertambangan dan migas, mereka bisa memperoleh di atas Rp 125 juta ditambah beragam tunjangan jabatan. Pendapatan bulanan tenaga kerja asing sebagian besar (57 persen) dibayar oleh perusahaan lokal atau multinasional yang beroperasi di Indonesia. Hanya 20 persen yang gajinya dibayar langsung oleh kantor pusatnya di luar negeri. Menurut Menteri Keuangan RI Agus Martowardojo, pendapatan tenaga kerja asing tersebut memicu defisit Neraca Pembayaran Indonesia (NPI), karena dihabiskan untuk konsumsi.

Tabel IV KHL Dewan Pengupahan DKI Jakarta

No	Komponen Utama KHL	Survei September	Rata - rata Survei Feb – Sept	Persentase
I	Makanan & Minuman	487,314	473,711	30.9%
II	Sandang	124,770	117,401	7.67%
III	Perumahan	663,764	640,672	41.89%
IV	Pendidikan	17,651	17,636	1.15%
V	Kesehatan	38,302	37,744	2.46%
VI	Transportasi	210,000	210,000	13.70%
VII	Rekreasi & Tabungan	32,876	31,983	2.09%
	Total	1,574,677	1,529,147	100%
	KHL yang versi buruh		1,529,147	
	KHL yang versi Apindo		1.466.000	
	KHL yang Diputuskan		1,497,838	

Sumber: gajimu.com

Perbedaan nilai upah antarsektor maupun antarjabatan di sebuah perusahaan biasanya diasumsikan karena perbedaan 'keterampilan', risiko kerja dan tingkat kepatuhan pengusaha terhadap aturan. Luput dari anggapan tersebut adalah kepentingan masing-masing sektor untuk mempertahankan daya beli buruh sebagai konsumennya. Perusahaan-perusahaan multinasional padat modal dengan sasaran pasar dalam negeri tentu saja berkepentingan mendongkrak pendapatan buruh, sebagai salah satu konsumennya. Sementara perusahaan-perusahaan dengan pasar luar negeri hanya berkepentingan membeli bahan baku dan barang modal lebih murah. Dengan kata lain, strategi industrialisasi dan penyediaan infrastruktur memiliki pengaruh terhadap sistem pengupahan.

Seperti terlihat dalam Tabel IV, KHL bukan satu-satunya rujukan untuk menetapkan upah minimum. Pertumbuhan ekonomi, inflasi dan kemampuan perusahaan merupakan faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam menetapkan upah. Pertimbangan tersebut merupakan kemewahan yang diberikan kepada pengusaha sekaligus menandai politik upah murah sebagai sarana pengundang investor. Padahal, *World Economic Forum* (WEF) menyebutkan bahwa korupsi, birokrasi pemerintah yang tidak efisien, dan infrastruktur yang buruk merupakan tiga faktor utama penghambat investasi. Sebaliknya, dengan upah murah pun, kata WEF, daya saing Indonesia malah menurun dua tingkat dari tahun sebelumnya, menempati ke-46. Hal senada diungkapkan Menteri Perdagangan Gita Wirjawan. Menurutnya, setiap kenaikan upah hanya menghabiskan 20 persen dari total biaya produksi. Padahal proporsinya dapat ditingkatkan menjadi 40 persen untuk buruh dan 60 persen untuk pengusaha.

Pada tahun ini, muncul tuntutan untuk merevisi sistem pengupahan yang tercantum Peraturan Menteri Nomor 17 Tahun 2005. Kalangan buruh, mengeritik komponen biaya kebutuhan yang tidak relevan dengan kebutuhan buruh dan dewan pengupahan yang tidak transparan. Di antara konsepsi yang sempat didiskusikan di kalangan buruh adalah upah layak nasional, upah minimum nasional, upah relatif nasional, upah minimum dan upah layak, upah minimum dan upah sektoral. Di samping terdapat hambatan menyajikan data akurat tentang kebutuhan buruh dan ancaman relokasi perusahaan, kita mencatat bahwa setiap kenaikan upah dipastikan diperhadapkan dengan keluhan pengusaha dan perluasan kesempatan kerja. Persoalan upah, tentu saja tidak sekadar kemampuan daya beli buruh untuk memenuhi konsumsi dan tempat tinggalnya. Karenanya, dalam menentukan upah negara tidak bisa lepas tangan dalam mengontrol harga barang dan jasa serta menyediakan fasilitas kesehatan dan pendidikan bagi warga negara.

Pemutusan Hubungan Kerja

Sepanjang tahun 2011 terjadi 96 konflik perburuhan yang menyebabkan 27.688 orang dipecat atau mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), 17.707 orang dirumahkan dan terancam pemecatan 7.448 orang. Konflik tertinggi dialami oleh sektor Perdagangan Umum dan Jasa (PUJ) dan Kimia Energi dan Pertambangan (KEP) sebanyak 17 kali, Tekstil, Sandang dan Kulit (TSK) 16 kali, Rokok, Tembakau, Makanan dan Minuman (RTMM) 15 kali. Korban terbanyak dialami oleh sektor TSK, diikuti RTMM (7.543 orang), PUJ, KEP, dan Logam Elektronik dan Mesin (LEM). Sektor Listrik, Air dan Gas (LAG) serta Percetakan dan Penerbitan (PP) tidak ada informasi mengenai konflik maupun korban PHK (Lihat Tabel Kumulasi PHK).

Pemecetan dilakukan atau disebabkan oleh; *Pertama*, pemecatan sepihak atau cenderung melanggar aturan ketenagakerjaan. Misalnya, buruh dipecat melalui surat elektronik, melalui telepon, pesan singkat. Ada pula pemecatan sepihak dengan cara menutup perusahaan dengan tiba-tiba dan relokasi, seperti PT Gimmil Industrial Bintan, PT Surya Sindoro Sumbing Wood Industry (SSSWI), PT Kizone Tangerang, dan relokasi usaha PT Bina Usaha Cipta Prima Cibinong Bogor ke Bandung Jawa Barat.

Kedua, buruh di-PHK dengan alasan kriminal tanpa menunggu menyelidikan dan putusan dari lembaga yang berwenang, seperti dugaan menggelapkan keuangan perusahaan, mencemarkan nama baik, dan korupsi. *Ketiga,* pemutusan kontrak secara tiba-tiba ketika buruh terlibat dalam organisasi atau mendirikan organisasi. Karenanya, alasan ini bernuansa marjinalisasi fungsi organisasi buruh. Contohnya pemutusan kontrak tiba-tiba kepada buruh kontrak di PT Amerta Indah Otsuka (AIO), produsen minuman suplemen milik Jepang yang terletak Kabupaten Sukabumi dan pemecatan buruh di kontraktor PT Freeport Indonesia dengan alasan menghasut buruh lain dan mogok kerja tidak sah.

Ketiga, alasan-alasan situasi keuangan perusahaan, seperti tidak ada order, perusahaan mengalami kesulitan keuangan, efisiensi, peralihan status kepemilikan, perusahaan terbakar, dan perusahaan pailit. Alasan-alasan tersebut banyak terjadi di perusahaan tekstil, garmen, makanan, minuman dan perusahaan-perusahaan perakitan kecil. Barangkali perusahaan sedang mengupayakan persaingan barang dengan barang-barang impor. Pada 2010 saja, menurut Ditjen Bea Cukai, impor produk China meningkat 45,9 persen, di antaranya impor mainan mencapai 73 persen total impor mainan. Setelah itu furnitur dengan pangsa 54 persen, elektronika 34 persen, logam 18 persen, permesinan 22 persen, dan tekstil produk tekstil (TPT) 34 persen. Di Kabupaten Tegal Jawa Tengah ratusan pengusaha tembaga gulung tikar. Begitu pula pengrajin asal Jepara. Di wilayah Nagari usaha pandai besi, kuningan, dan konfeksi menurun hingga 50 persen. Sementara perusahaan tembakau dan rokok merasa dirugikan dengan menaiknya pita cukai tembakau.

Di tahun ini muncul kasus buruh yang dituntut oleh pengusaha dengan alasan pemutusan kontrak tiba-tiba. Seperti kasus yang menimpa mantan pilot Lion Air Prayudi Budi Swasono. Swasono digugat oleh pengusahanya dan diharuskan membayar denda sebesar Rp28 miliar karena dianggap merugikan perusahaan ketika mengundurkan diri sebelum masa kontrak kerja berakhir.

Kumulasi PHK Januari-Desember 2011

Sektor	Konflik	PHK (orang)
TSK	16	9.575
RTMM	15	7.543
LEM	9	932
KEP	17	1.437
Kahut	4	957
Transkom	5	538
LAG	0	0
Asuransi dan Keuangan	1	4
Pertanian dan Perkebunan	3	114
PUJ	17	6.368
Percetakan dan Penerbitan	0	0
Farkes	1	5
Pendidikan	4	14
Media Massa	1	5
Pelayanan publik	2	166
Konstruksi	1	30
Total	96	27.688

Diolah dari berbagai sumber, LIPS

Varian pemecatan sepihak kepada buruh yang terlibat dalam organisasi dan kepada pengurus organisasi semakin meningkat sejak 2008 lalu. Seluruh model pemecatan di atas, membawa keuntungan bagi perusahaan yakni biaya pesangon yang sangat kecil, bahkan tanpa pesangon. Tampaknya perusahaan sedang memperlihatkan kewibawaannya bahwa buruh harus disiplin dan produktif. Keuntungan dari metode tersebut adalah efek jera kepada buruh lain untuk terlibat dalam organisasi buruh. Kasus-kasus larangan berorganisasi secara langsung tidak muncul mencolok, tetapi menggunakan alasan lain sebagai "cara lain" untuk mengendalikan fungsi organisasi buruh.

Secara umum, dapat dikatakan bahwa surplus perdagangan ekspor-impor dilakukan dengan merampas kesempatan kerja. Kasus PT Semen Lafarge yang yang berencana mendirikan pabrik semen di Sumatera Utara beriringan dengan pemecatan sepihak 82 buruh di Banda Aceh. Selain itu, sistem ketenagakerjaan yang tersedia mengokohkan posisi pengusaha disebabkan lemahnya sistem penegakan hukum.

Buruh Migran

Awal 2012 lalu, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan keputusan Nomor 40 Tahun 2012 tentang jabatan-jabatan tertentu yang dilarang dijabat oleh tenaga kerja asing (TKA). Karena aturan tersebut perwakilan Apindo berang. Sofjan Wanandi mengatakan, peraturan tersebut mengganggu iklim investasi dan intervensi pemerintah yang terlalu jauh kepada perusahaan.

Sebagai amanat UUK Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 46, aturan tersebut mulai berlaku 29 Februari 2012 di seluruh Indonesia, tidak berlaku surut, namun menyaratkan transisi pergantian tenaga kerja. Sebelumnya, ada Peraturan Menakertrans No. Per.02/Men/III/2008 tentang kewajiban calon tenaga kerja asing di Indonesia. Namun, hanya di atas kertas. Aturan yang baru menyatakan bahwa ada 19 jabatan yang terlarang bagi orang asing. Peraturan tersebut juga mengindikasikan ketegasan pencabutan izin bagi tenaga kerja asing yang tidak memenuhi peraturan. Namun, aturan tersebut memberikan pertanda pembolehan penggunaan tenaga kerja asing untuk kebutuhan spesifik perusahaan. Sepertinya, kebutuhan spesifik itu pula yang dijadikan alasan oleh PT Freeport Indonesia untuk menyewa 72 tenaga keamanan asing untuk mengamankan tambang emas Grasberg di Dataran Tinggi Jayawijaya, Provinsi Papua, pada akhir 2011.

Dalam tahap tertentu aturan di atas perlu diapresiasi mengingat kesempatan kerja di dalam negeri semakin sempit dan tenaga kerja lokal kerap mencari mata pencaharian di luar negeri. Selama tahun 2011 Kemenakertrans menyebutkan terdapat 77.300 tenaga kerja asing resmi di Indonesia. Meningkat dari posisi 2009 yang hanya 59.577 orang. Sebagian besar berasal dari China (16.149 orang), Jepang (10.927), Korea Selatan (6.520), India (4.991) dan Malaysia (4.957). Sedangkan tenaga kerja dari Amerika Serikat sebanyak 4.425 orang, Thailand (3.868), Australia (3.828) dan Filipina (3.820). Sebagian besar TKA itu adalah profesional (34.763 orang), konsultan (12.761 orang), manajer (12.505 orang), direksi (6.511 orang), teknisi (5.276 orang), supervisor (4.746 orang) dan komisaris perusahaan (738 orang).

Hampir tidak ada yang membantah bahwa tenaga kerja asing di level atas menikmati sejumlah keistimewaan, yang dibedakan dengan tenaga kerja lokal. Sementara niat alih teknologi dan keterampilan hampir tidak pernah dilakukan. Tenaga kerja asing dengan fasilitas serba mewah bertaburan di kawasan-kawasan industri. Misalnya, di wilayah Zona Ekonomi Eksklusif (ZEE) provinsi Maluku dan Papua, hampir 70 persen kesempatan kerja di sektor perikanan dikuasai pelaut dari Thailand, Burma dan Kamboja. Kasus perlawanan buruh di PT Drydocks World Graha di Tanjung Uncang, Pulau Batam, pada 22 April 2010 menegaskan keadaan di atas. Namun, lahirnya sebuah peraturan mengandaikan mesin birokrasi dapat berjalan dengan baik dan adanya kekuatan buruh yang memiliki daya tekan untuk mengontrol kebijakan negara agar pengawasannya berjalan.

Strategi lain untuk mengurangi jumlah pengangguran adalah pengiriman tenaga kerja ke luar negeri. Pada 2009 lalu, pemerintah merencanakan pengiriman satu juta buruh migran per tahun. Per Desember 2011, menurut BNP2TKI, jumlah buruh migran mencapai 510.690 orang. Dari angka tersebut sekitar 59 persen bekerja di sektor formal dan 49 persen bekerja di sektor formal. Ke depan, pengiriman akan dilakukan ke kawasan Asia Pasifik, Timur Tengah, Eropa, dan Afrika untuk mengisi lapangan kerja formal.

Selain adanya kebutuhan negara-negara penerima terhadap tenaga kerja murah, rupanya pemerintah sedang mengeruk keuntungan dari remitansi buruh migran. Remitansi buruh migran per Oktober 2010 mencapai 7,135 miliar dollar AS, lebih besar dari bantuan pembangunan negara asing yang hanya 1,2 miliar dollar AS. Melalui remitansi tersebut, buruh migran telah menyumbang sekitar 1,3 persen pada Produk Domestik Bruto (PDB) atau sumbangan devisa terbesar kedua setelah minyak dan gas. Menjadi buruh migran di luar negeri merupakan cerminan ketidakmampuan negara menyediakan lapangan kerja sekaligus memenuhi pendidikan yang berkualitas.

Problem buruh migran terjadi sejak keberangkatan, selama keberangkatan, selama bekerja hingga kepulangan. Problem buruh migran kian semerawut dengan hadirnya agen-agen *outsourcing*. Per 2011, agen *outsourcing* swasta atau PPTKIS (pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia swasta) berjumlah 565 perusahaan. Dari jumlah tersebut sekitar 46 perusahaan (8,18 persen) dalam klasifikasi tidak layak, sekitar 227 perusahaan atau 40,15 persen layak dengan catatan dan 292 perusahaan (51,67 persen) dalam klasifikasi layak.

Ada kemiripan bahwa agen tenaga kerja untuk luar negeri maupun di dalam negeri, yakni tidak memiliki tanggung jawab dan hanya mendulang untung dari buruh yang dikirimnya. Agen tenaga kerja luar negeri kerap mengirim buruh ke negara penempatan yang statusnya masih moratorium seperti Arab Saudi, Malaysia, Kuwait, Yodania, dan Suriah. Selain itu, pelanggaran lain yang dilakukan PPTKIS adalah sarana dan prasarana penampungan buruh migran yang tidak layak misalnya tempat tidur, kamar mandi yang tidak memadai. Ada pula agen tenaga kerja yang mengirim ke negara yang tidak memiliki perwakilan Indonesia, seperti ke Macau. Buruh migran di Macau dijanjikan pekerjaan dengan upah tinggi, namun disyaratkan membayar deposit sebanyak Rp 25-30 juta. Ternyata, di Macau tidak ada pekerjaan, sehingga terlantar. Selama bekerja buruh migran pun seringkali berurusan dengan sistem hukum di negara penerima. Saat ini, buruh migran Indonesia yang sedang menjalani proses hukum dan terancam hukuman mati paling banyak ditemukan di 4 negara, yaitu Malaysia, Arab Saudi, China, dan Singapura. Jumlahnya mencapai sekitar 200-an orang.

Kebebasan berserikat

Menurut Pusat Data dan Informasi Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Pusditnakertrans, 2010), jumlah organisasi buruh mencapai 11.852 dengan total anggota 3.414.455. Jumlah keanggotaan organisasi tersebut tidak berubah sejak 2009. Pertumbuhan organisasi dan keterlibatan buruh di dalam organisasi jika dibandingkan dengan jumlah orang yang bekerja dan pertumbuhan perusahaan masih sangat kecil. Data konservatif memperlihatkan bahwa per Agustus 2011, jumlah orang yang bekerja mencapai 109,7 juta orang, di mana 41,5 juta orang (37,83 persen) bergiat di lapangan formal dan 68,2 juta orang (62,17 persen) bekerja pada kegiatan informal (BPS, 2011). Hal tersebut memperlihatkan kepadatan berserikat hanya mencapai 5 – 10 persen dari total orang yang bekerja.

Stagnasi keanggotaan serikat salah satu sebabnya adalah maraknya pemecatan sepihak kepada buruh kontrak, buruh anggota maupun pengurus organisasi. Seperti kasus pemecatan terhadap pengurus organisasi di PT Yupi Indo Jelly Gum Cibinong Bogor Jawa Barat dan pemecatan terhadap 18 pengurus organisasi buruh di PT Freeport Indonesia Papua. Keadaan ini memperlihatkan menguatnya posisi perusahaan di hadapan serikat buruh. Dalam setahun ini, muncul tren pemecatan sepihak yang dilakukan di saat berunding mengajukan perundingan. Keadaan tersebut menjelaskan fakta bahwa peraturan perusahaan kian meningkat dibanding jumlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pada 2010 saja, terdapat 44.149 peraturan perusahaan meningkat dari 42.266 pada 2009. Dalam setahun peraturan perusahaan bertambah 1.883, sementara jumlah PKB pada 2010 sebanyak 10.959 hanya bertambah 276 dari 10.683 pada 2009.

Selain diperparah oleh PHK yang sewenang-wenang, rupanya tingkat kepadatan berorganisasi lebih banyak disumbang oleh faktor internal, seperti tidak adanya upaya memperluas keanggotaan. Keanggotaan serikat buruh masih bersandar sektor industri besar dan formal. Hal tersebut tidak memberikan kemungkinan bagi keterlibatan mantan buruh atau buruh di sektor lain. Celakanya, tenaga penggerak organisasi semakin berkurang karena model PHK yang semakin beragam.

Di tahun ini, muncul pula kasus perselisihan antarserikat. Kali ini korbannya adalah pengurus Serikat Pekerja Metal Indonesia Purwakarta PT Sumi Indo Wiring System. Mereka dilaporkan oleh buruh lainnya, yang kebetulan anggota Serikat Pekerja Seluruh Indonesia di pabrik yang sama, atas perbuatan membuat dan menggunakan lambang negara yang tidak sesuai tempat. Buruh dijerat dengan Pasal 69 UU 24 Tahun 2009 dengan ancaman hukuman penjara maksimal 1 tahun dan denda paling banyak Rp 100 juta. Tidak ada informasi muasal perselisihan yang berujung pidana tersebut. Pastinya, pengalaman memperlihatkan bahwa kerjasama antarserikat lebih memberikan manfaat bagi peningkatan kesejahteraan buruh dan posisi politiknya. Sebaliknya, perselisihan antarserikat semakin membingungkan massa buruh untuk terlibat dalam organisasi.

Jaminan Sosial dan keamanan kerja

Hingga Oktober 2011, jumlah peserta Jamsostek mencapai mencapai 10 juta orang dari 150.304 perusahaan. Bertambah sekitar 3 juta orang untuk program paket jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JK), dan jaminan hati tua (JHT). Sedangkan peserta baru untuk program jaminan pemeliharaan kesehatan sebanyak 1 juta tenaga kerja, dari 22 ribu unit perusahaan. Tambahan kepesertaan dari tenaga kerja dan perusahaan ini agaknya menunjukkan peningkatan kesadaran akan pentingnya program dan manfaat jaminan sosial. Namun, dengan mempertimbangkan jumlah orang yang bekerja 41,5 juta orang di kegiatan formal dan 68,2 juta orang (kegiatan informal, angka kepesertaan Jamsostek terbilang sangat kecil.

Kendati PT Jamsostek terus memperbaiki layanan dan kepesertaannya, setelah dikritik oleh organisasi buruh, persoalan keamanan di tempat bekerja masih mengemuka Kasus-kasus ketidakamanan kerja yang mengakibatkan kebakaran, tertimbun tanah longsor; bahaya bahan kimia, keracunan dan tingkat kepatuhan pengusaha terhadap jam kerja masih mengemuka. Dari 14 sektor muncul kasus-kasus yang menewaskan lebih dari 71 orang dan mengakibatkan 1.965 orang terluka. Angka-angka tersebut mencerminkan ritme kasus-kasus kecelakan, daripada angka yang sebenarnya (lihat tabel V). Diduga bahwa ketidakamanan kerja lahir dari jam kerja yang melebihi kapasitas manusiawi. Hal ini merupakan konsekuensi dari upah buruh yang rendah dan sistem target dari perusahaan-perusahaan berorientasi order pasar internasional. Jika pada Semester I-2011 kasus-kasus ketidakamanan kerja didominasi oleh sektor TSK, pada Semester II-2011 ketidakamanan bekerja tampak muncul di sektor KEP. Di sektor KEP, kasus-kasus kebakaran, ledakan, terkena longsor, keracunan, dan penembakan terhadap buruh, mewarnai ketidakamanan dan kenyamanan bekerja.

Di sektor media massa ketidakamanan bekerja mewujud dalam kasus-kasus kekerasan dan perampasan alat kerja. Aliansi Jurnalis Independen, mencatat 49 kasus kekerasan terhadap jurnalis meliputi kekerasan fisik dan non-fisik. Lebih rendah dari laporan kasus dari LBH Pers, yang mencatat 96 kasus (fisik maupun non fisik). Kekerasan fisik terhadap jurnalis meliputi intimidasi, teror, pemukulan, penyerangan, pengeroyokan, pembakaran, sampai pembunuhan. Pelaku kekerasan didominasi oleh aparat pemerintah dan kelompok massa. Sementara itu, LBH Pers menemukan produktivitas jurnalis terancam oleh melalui proses pembungkaman sistematis, berupa gugatan hukum dan kriminalisasi pers melalui karena dugaan penghinaan dan pencemaran nama baik serta pemutusan hubungan kerja.

Kecelakaan dan ketidakamanan tempat kerja ternyata masih dialami buruh anak. Organisasi Buruh Internasional (ILO), pada Juli lalu menyatakan bahwa 115 juta anak dari jumlah 215 juta menjalani pekerjaan yang berbahaya. Jumlah buruh anak berusia 15-17, menurut ILO, mengalami peningkatan dari 52 juta anak menjadi 62 juta anak, pada periode 2004-2008. Buruh anak dipekerjakan pada jam kerja yang panjang, sehingga mengakibatkan tingginya resiko cedera atau kecelakaan.

Pekerjaan itu umumnya ditemukan di sektor pertanian, perikanan, kehutanan, peternakan dan budidaya perairan.

Tabel V KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
JANUARI-DESEMBER 2011

NO.	SEKTOR	JENIS KECELAKAAN	JUMLAH TEWAS (ORANG)	JUMLAH TERLUKA (ORANG)
1	Pertanian & Perkebunan	Kebakaran; Truk ambruk; Ditembak;Tertimpa pohon tumbang	3	23
2	KEP	Kebakaran; Tertimpa batu; Pabrik meledak; Menghirup gas beracun;Tertimpa tiang penyangga konveyor; Tambang timah longsor; Tambang batu longsor; Penembakan misterius; Tertimpa galian tanah longsor; Tertimpa batu padas;Tertimbun tanah longsor; terkena ledakan dinamit; Terjatuh; Keracunan limbah pabrik; Tertimbun; Tersengat listrik; Keracunan makanan katering; Terkena semburan bubur kertas panas	29	49
3	LAG	Tersengat listrik; Jatuh ke dalam bak oil sludge; Conveyor meledak	5	5
4	Transkom	Pesawat jatuh;Tersengat listrik;	5	0
5	Kahut	Tertimpa gelondongan kayu; Kebakaran; Kebakaran	1	0
6	Konstruksi	Tertimpa longsoran pasir; Tertimpa tembok bangunan; Tersengat listrik; Tertimpa rangka baja; Keracunan makanan; Jatuh dari lantai 33; Tertimpa tebing longsor;Tertimpa talut; Tertimpa paku bumi dan kabel; Jembatan jatuh;Terjatuh ketika memasang lampu jalan, Tersengat listrik	21	58
7	TSK	Keracunan makanan; Tertimpa mesin celup; Kebakaran; kesurupan; Keracunan gas; Terjepit mesin pemintal benang; Kebakaran; Stres.	2	1200
8	RTMM	Terjatuh ke tungku kedelai; Pipa berisi oli meledak; Kebakaran; Terjatuh ke mesin pengisian minyak goreng;Tabung uap meledak, Menghirup gas Amonia; Keracunan gas CO; Tertabrak; jatuh; Kebakaran	1	6
9	PUJ	Dipukuli dan disuruh minum air seni; Kebakaran; Jatuh ketika sedang memperbaiki lift di Apartment Gandaria City; Keracunan makanan; Ledakan , Tersengat listrik; tertimbuN, ledakan.	2	93
10	Media Massa	Pemukulan,Pembakaran rumah jurnalis	1	12
11	Asuransi & Keuangan	Keracunan gas	0	13
12	Pelayanan Publik	Ditembak di dekat kawasan Freeport; Ledakan	1	0
13	LEM	Kesurupan; Kebakaran; Menghirup cairan NaCN; Tergencet Truk; keracunan makanan katering; Tersengat listrik	0	506
14	Percetakan dan Penerbitan	Kebakaran	0	0
		TOTAL	71	1965
		Diolah dari kliping online, LIPS		

Pengawasan

Meski telah terbit aturan pengawasan yang baru pada 2010, di mana fungsi koordinasi pengawasan di tangani pemerintah pusat, tampaknya keadaan pengawasan belum berubah signifikan. Era otonomi daerah, yang memberikan kewenangan perekrutan dan pemindahan tenaga pengawas kepada Pemda menjadi penyebabnya. Kasus-kasus utama tentang pengawasan berkenaan dengan tenaga pengawas yang tidak kompeten, jumlah pengawas yang tidak memadai, dan penempatan pengawas yang tidak sesuai keahliannya. Parahnya, Pemda seolah tidak memiliki niat meningkatkan kompetensi pengawas. Pada 2010 saja, hanya empat provinsi yang menyediakan anggaran untuk mendidik calon pengawas. Empat

provinsi itu adalah Jawa Barat, Nanggroe Aceh Darussalam, Sumatera Selatan dan Jawa Timur. Sementara di tingkat pusat, porsi anggaran tersedot membiayai pegawai dan penyediaan fasilitas balai-balai pelatihan kerja.

Secara keseluruhan jumlah pengawas ketenagakerjaan sebanyak 2.384 orang, untuk menangani sekitar 216.547 perusahaan. Para pengawas ketenagakerjaan itu terdiri dari Pengawas umum 1.460 orang, Pengawas spesialis 361 orang, Penyidik Pegawai Negeri Sipil 563 orang. Namun, pengawas ketenagakerjaan yang aktif hanya 1.468 orang di provinsi dan kabupaten/kota dan 124 orang di pemerintah pusat. Jumlah pengawas ketenagakerjaan masih terkonsentrasi di Pulau Jawa dengan jumlah terbanyak di Provinsi Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur dan Sumatera Utara. Sementara Nusa Tenggara Barat, Gorontalo, Sulawesi Barat, Maluku Utara dan Papua Barat jumlah pengawasnya kurang dari 10 orang. Di Kota Salatiga Jawa Tengah, pengawas yang melekat karena jabatan struktural hanya dua orang, padahal jumlah perusahaan yang harus diawasi ada 370 unit dengan 13.620 tenaga kerja. Di Kabupaten Sukabumi hanya ada lima orang pengawas untuk mengawasi 980 unit perusahaan dan sekitar 153 unit di antaranya merupakan perusahaan skala besar.

Tahun ini, di Kabupaten Bekasi diketemukan 20 perusahaan jasa elektronik, tisu, kardus, dan pisau mesin melanggar aturan. Pelanggaran yang dilakukan adalah mengenai kontrak kerja, pengupahan dan pembayaran pesangon. Namun, pengawas sekadar mengeluarkan nota peringatan. Tidak sedikit pula kasus-kasus yang dilaporkan oleh serikat buruh kepada pengawas tidak diketahui rimbanya. Pada akhirnya, maraknya pelanggaran hak-hak dasar buruh dalam berbagai bentuknya merupakan persoalan sistematis di tubuh pengawasan.

Resistansi

Selama setahun, terjadi 533 kali aksi dengan melibatkan lebih dari 589.923 orang. Aksi tertinggi dilakukan oleh Aliansi Serikat sebanyak 132 kali dengan melibatkan 290.809 orang. Diikuti oleh sektor Pendidikan sebanyak 54 kali dengan melibatkan massa 21.503 orang dan KEP sebanyak 52 kali dengan melibatkan 61.684. Sektor Percetakan dan Penerbitan serta Sektor Asuransi dan Keuangan termasuk melakukan aksi yang terendah (Lihat Tabel VI). Setidaknya, ada beberapa aliansi yang dibangun. Di antaranya, Komite Aksi Jaminan Sosial, Front Perjuangan Rakyat, Front Oposisi Rakyat Indonesia, dan Komite Aksi Upah Layak. Di berbagai daerah, ada banyak nama untuk aliansi. Aliansi Serikat dilakukan dengan melibatkan berbagai organisasi buruh maupun antarorganisasi sosial dan aktor-aktor di parlemen.

Tabel VI
Kecenderungan Tuntutan Januari-Desember 2011

Jenis Tuntutan	Jumlah
Hak Normatif	459
Kebebasan Berserikat / Intimidasi	94
Upah Layak	77
PHK	74
Kebijakan Pemerintah	244
Lain-Lain	27
Total	975

Selama 2011 sebanyak 975 kali tuntutan diajukan. Rata-rata menuntut pemenuhan hak dasar sebanyak 459 kali, yang diikuti dengan perbaikan atau penolakan kebijakan pemerintah sebanyak 244 kali (lihat

Tabel VI). Secara praktis aksi-aksi menuntut pemenuhan hak dasar tersebut kerap disandingkan dengan tuntutan yang memiliki nilai politis atau mengalami perluasan isu. Misalnya, menuntut pembayaran upah sesuai UMK disertai dengan tuntutan penghapusan sistem kerja kontrak dan *outsourcing,* menuntut upah layak dan pendidikan gratis.

Protes dilakukan oleh berbagai sektor dengan berbagai metode, tuntutan dan lokasi sasaran yang beragam. Ada yang membuat petisi, seperti yang dilakukan sekitar tiga puluh guru honorer di Kabupaten Bekasi Jawa Barat kepada DPRD dan bupati menuntut pengalokasian upah guru honorer dari APBD. Di Sulawesi Barat, perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) mogok kerja menuntut direkturnya mundur dan sisa hasil jasa pelayanan dibagikan proporsional. Di PT Freeport Indonesia buruh menuntut keamanan kerja dan bersolidaritas kepada dua rekan mereka yang tewas terbakar di ruas jalan Tanggul Timur. Aksi tersebut dilanjutkan pada pertengahan tahun dengan menuntut perundingan penyesuaian upah. Ratusan mantan buruh PT Surya Sindoro Sumbing Wood Industry (SSWI) Sapuran, menyegel rumah salah satu Direktur SSWI Sujanto di Jalan Mayor Kaslam, Wonosobo, Jawa Tengah. Sementara ratusan mantan buruh *outsourcing* PT Krakatau Steel dari PT Nusantara Baja Cilegon (NBC) dan PT Asa Bangun Nusantara (ABN) memilih mengadu ke kepolisian daripada melaporkan kasusnya ke PHI. Aksi-aksi serikat buruh tidak lagi terikat momentum tertentu seperti Hari Buruh Sedunia atau kenaikan upah minimum.

Tabel VII
Perkiraan intensitas aksi protes
Januari-Desember 2011

Sektor	Intesitas	Jml (orang)
TSK	32	23.235
RTMM	32	45.332
LEM	22	12.474
KEP	52	61.684
Kahut	22	7.258
Transportasi dan Komunikasi	46	15.204
Listrik, Air dan Gas	4	1.905
Asuransi dan Keuangan	3	62
Pertanian dan Perkebunan	22	71.773
PUJ	41	3.261
Percetakan dan Penerbitan	1	30
Farkes	27	4.503
Pendidikan	54	21.850
Media Massa	9	381
Pelayanan Publik	30	29.082
Konstruksi	4	1.080
Aliansi Serikat	132	290.809
Total	533	589.923

Diolah dari berbagai sumber, LIPS

Dari berbagai sektor, metode aksi yang cukup menonjol adalah mogok kerja. Misalnya, mogok kerjanya para petugas kebersihan Kota Sampit menuntut tunjangan hari raya (THR), mogok kerjanya pilot Garuda Indonesia menolak diskriminasi upah, mogok kerjanya buruh PT Tanjung Enim Lestari (SPPT TEL) Pulp and Paper mogok kerja menuntut pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB) dan mogok kerjanya petugas kebersihan Di Kabupaten Kotawaringin Timur, Kalimantan Tengah menuntut pembayaran upah sesuai ketetapan upah minimum. Aksi-aksi protes menandai bahwa hak-hak dasar buruh semakin terpinggirkan, sementara lembaga-lembaga yang tersedia untuk menyelesaikan persoalan perburuhan semakin tidak efektif. Tertangkapnya hakim AdHoc Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Bandung, Imas Dianasari pada Juli lalu setidaknya menguatkan menegaskan hal tersebut. Imas menerima suap dari PT Onamba Indonesia untuk memenangkan kasus konflik antara manajemen dengan serikat buruh. Imas tercatat pernah menangani berbagai kasus,

di antaranya PT Dirgantara Indonesia, PT Kelasi, PT Sundaya, PT Central, PT Graha, PT Sumindo, dan PT Yupi.

Pada posisi kedua aksi-aksi lebih banyak menutut perbaikan atau penolakan kebijakan pemerintah, seperti tuntutan pengesahan atau penolakan Rancangan Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial Tenaga Kerja, penghapusan peraturan tarif cukai rokok dan pencabutan Peraturan Menteri Nomor 17 Tahun 2005 tentang upah layak. Di berbagai daerah muncul pula tuntutan perbaikan pengawasan dan segera dikeluarkannya peraturan daerah yang mengatur ketenagakerjaan.

Dalam kadar tertentu peraturan selevel daerah dapat membantu melindungi dan menegaskan hak-hak dasar buruh dan serikat buruh yang telah diatur dalam ketenagakerjaan. Selain itu, di dalam Perda juga dapat didorong mengenai sistem pengawasan, yang selama ini menjadi kendala semua pihak. Sejak dua tahun terakhir inisiatif membuat rancangan peraturan daerah (Raperda) tentang ketenagakerjaan kian mengemuka. Di Karawang Jawa Barat inisiatif mendorong perda ketenagakerjaan telah dilakukan jauh sebelum di daerah lainnya. Belum ada informasi sejauh mana efektivitas Perda di Karawang. Sebagai catatan, ajuan Peraturan Daerah ketenagakerjaan direspons negatif oleh pengusaha. Di Kota Semarang dan Batam misalnya, pengusaha menganggap bahwa peraturan daerah harusnya hanya mengadopsi aturan ketenagakerjaan di tingkat nasional. Karenanya, penguatan kapasitas organisasi dalam hal mendorong Perda ketenagakerjaan sangat diperlukan.

Oktober lalu Rancangan Undang-Undang Badan Penyelengaran Jaminan Sosial disahkan. Ke depan, BPJS akan menjadi dua, yakni BPJS yang mengatur mengenai ketenagakerjaan dan BPJS yang mengatur mengenai kesehatan. Undang-undang tersebut akan mengubah penyelenggaraan jaminan sosial dari keempat BUMN: Jamsostek, Taspen, Askes dan ASABRI. Diharapkan bahwa BPJS tidak lagi berlaku diskriminatif, limitatif dan cenderung koruptif dalam pelaksanaannya. UU BPJS dikabarkan akan terlaksana pada 2014 nanti.

Meski telah disahkan, perdebatan mengenai hakikat jaminan sosial di Indonesia masih akan terus terjadi. Sejumlah serikat berpendirian bahwa BPJS merupakan satu-satunya jalan untuk mengubah sistem jaminan sosial di Indonesia. Sementara yang lain mengatakan bahwa BPJS merupakan bentuk privatisasi layanan negara dan mengalihkan tanggung jawab negara. Ada pula pikiran lain yang mengatakan bahwa pengesahan BPJS akan menghilangkan dana yang telah dikumpulkan selama bertahun-tahun di Jamsostek. Belajar dari pengalaman jaminan sosial sebelumnya, luput dari perdebatan tersebut adalah kecenderungan modal internasional dan kiprah serikat buruh mengawasi gurita kapital internasional. Tidak dimungkiri bahwa tanggung jawab negara untuk melaksanakan kesehatan secara berkualitas dan terjangkau masih dari jauh dari harapan. Penyelenggara negara seolah hanya melayani kalangan tertentu seperti kalangan pegawai sipil dan

TNI/Polri. Sementara tenaga kerja swasta dan informal harus menanggung sendiri biaya kesehatannya.

Seturut dengan perubahan peraturan di tingkat nasional adalah perubahan-perubahan peraturan yang diuji di Mahkamah Konstitusi. Awal 2012 lalu, Mahkamah Konstitusi yang mengabulkan sebagian dari tuntutan Aliansi Petugas Pembaca Meteran Listrik (AP2ML), yang menguji Pasal 59, 64, 65, dan 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. MK hanya mengabulkan Pasal 66 ayat 2 (b) dan Pasal 65 Ayat 7 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945. Dengan putusan tersebut, MK menyatakan bahwa agen/perusahaan *outsourcing* (alih daya) harus mengangkat buruh menjadi tetap dan memenuhi semua haknya; dan jaminan kepastian kerja bagi buruh *outsourcing* sepanjang masih ada pekerjaan. Bukan kali ini saja MK mengabulkan pengujian pasal-pasal dari undang ketenagakerjaan dan dinyatakan bertentangan dengan konstitusi. Mengingat banyak perusahaan subkontrak rumahan kita belum dapat memperkirakan akibat putusan MK di atas. Di kalangan serikat buruh, putusan tersebut dianggap membahayakan karena melegakan sistem tenaga kerja aliha daya, kontrak jangka pendek dan mengalihkan tanggung jawab perusahaan pengguna dan perusahaan prinsipal. Kalangan pengusaha pun khawatir bahwa aturan tersebut akan memperburuk iklim investasi dan memperbanyak pemecatan.

Di bagian lain ada pula tuntutan buruh yang menolak terbitnya Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 167/PMK.011/2011 tentang tarif cukai hasil tembakau. Menurut pemerintah PMK tersebut dimaksudkan untuk mencapai target penerimaan. Namun, bagi buruh peraturan tersebut akan memengaruhi kenaikan harga pita cukai rokok sehingga perusahaan rokok rumahan akan terhambat produksinya. Pada akhirnya akan terjadi pemecatan terhadap buruh-buruh rokok.

Meningkatnya aksi-aksi protes pada tahun ini yang disertai dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi, mestinya membuka perspektif lain tentang buruh dan makna pertumbuhan ekonomi. Buktinya, ketika ribuan buruh di Papua, Batam dan Bekasi, Cimahi dan Jakarta berhenti bekerja, mesin produksi tidak bergerak. Artinya, barang-barang yang dikonsumsi dan indeks pertumbuhan ekonomi bukan digerakkan oleh investasi. Tidak tepat rasanya, jika mengatakan bahwa aksi buruh mengganggu iklim investasi. Apalagi mengatakan bahwa aksi buruh melanggar hak asasi manusia. Seperti dikatakan ekonom LIPI Latif Adam, aksi-aksi buruh mengindikasikan bahwa tingkat eksploitasi tenaga kerja oleh para pengusaha cenderung meningkat. Ketidakmampuan kalangan pengusaha menekan dan memprotes biaya ekonomi tinggi, seolah membenarkan hubungan saling ketergantungan antara pengusaha dengan birokrasi dengan mengorbankan kalangan miskin.

Tahun ini, metode aksi diwarnai oleh mogok kerja di berbagai sektor industri dan jasa, di depan perusahaan, kantor-kantor pemerintahan dan di depan rumah

pemilik perusahaan. Pemogokan pun di lakukan di kawasan industri, memblokir jalan menuju kawasan industri, menduduki kantor pemerintah hingga menduduki perusahaan. Aksi-aksi mogok terjadi di Aceh, Papua, Kalimantan dan Pulau Jawa. Hampir seluruh pekerja-upahan dari tingkat juru parkir, buruh pabrik, dokter rumah sakit hingga awak kapal maskapai penerbangan terlibat mogok kerja. Aksi-aksi tersebut beriringan dengan menaiknya peringkat surat hutang Indonesia (*investment grade*) dan krisis profitabilitas pemilik kapital dunia. Di sektor energi dan pertambangan, pemogokan tersebut beriringan dengan isu renegosiasi kontrak karya dan dialirkannya modal internasional ke sektor primer di wilayah timur Indonesia. Tampaknya, momentum kenaikan aksi banyak bergantung pada kemampuan serikat untuk menyelesaikan persoalan-persoalan internalnya, seperti kesenjangan pemahaman antara pengurus dengan anggota, lemahnya pengorganisasian dan pembagian kerja antara pengurus pusat dengan pengurus tingkat pabrik.

Studi Kasus:
Belajar dari Pemogokan Buruh PT Freeport Indonesia

DELAPAN RIBU orang berjalan kaki di pagi buta. Menapaki batu berkerikil, terjal serta menghadang hawa dingin pegunungan. Tidak mengenal jabatan dan status kerja, semuanya berduyun, bergembira dan berdiri sejajar. Mereka menuju Kota Kuala Kencana-Timika, di mana rekan-rekan mereka telah menunggu. Sepanjang perjalanan 13 orang pingsan. Beberapa orang lainnya mengalami cedera kaki. Ternyata ada yang belum beristirahat setelah bekerja *shift* malam. Bahkan, ada yang belum mengisi perut. Sehari-hari mereka mengolah batuan tambang dari perut bumi menjadi emas, tembaga dan perak. Hasilnya dijual untuk berbagai keperluan ke seluruh penjuru dunia dengan harga internasional. Sesampainya ditujuan disambut mobil Baracuda milik Brimob. Dari pegunungan ke kota jaraknya kurang lebih 60 kilometer. Sulit dinalar jika tidak memiliki alasan dan niat yang kuat. Ya, mereka adalah buruh di Pegunungan Grasberg dan Erstberg atau PT Freeport Indonesia (PT FI), anak usaha Freeport-McMoran Copper & Gold Inc. (FCX). Senin 4 Juli 2011 menyatakan tidak mau bekerja. Pemogokannya membuat geger kalangan pejabat Papua dan pejabat di Jakarta. Kegigihannya membuat decak kagum aktivis buruh di luar Papua.

Sebenarnya, rencana pemogokan telah diberitahukan kepada pihak yang berwenang. Tapi tidak digubris, bahkan dihalang-halangi. Buktinya, transportasi yang diminta untuk mengangkut buruh tidak disediakan. Transportasi yang biasa tersedia pun tiba-tiba tidak beroperasi. Malah disodorkan 340 personel bersenjata lengkap dari Polres Mimika, 40 personel anggota Brimob Detasemen B Polda Papua lengkap dengan mobil Baracuda. Polres berkilah bahwa itu bukan mogok tapi unjuk rasa. Unjuk rasa tidak boleh dilakukan di tempat ibadah, markas komando militer dan obyek vital nasional, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998. PT FI adalah obyek vital nasional. Sekadar menghadapi pendemo yang menuntut berunding, pengamanan tersebut berlebihan.

Sebagai obyek vital nasional PT FI diamankan oleh 700 orang personel polisi, lebih dari 1000 orang satuan pengamanan (satpam). Serta, pengamanan dari TNI (Kostrad Yonif 752, Patimura, dan Kopassus) dan dari Satuan Brimobda Irja, Batalyon B yang berjaga di *second tier* pertambangan dan kawasan hutan. Aliran dana untuk Pori/TNI selama 1998-2004, menurut *The New York Times* sebesar 20 juta dolar AS atau sekitar Rp 200 miliar. Jumlah uang makan aparat keamanan selama 2001-2010, menurut Indonesia Corruption Watch (ICW), sebesar 79,1 juta dollar AS atau sekitar Rp 711 miliar. Maret 2012, perusahaan pun menyewa 27 tenaga keamanan asing untuk mengamankan transportasi logistik lewat jalur darat. Kabarnya, ada tuntutan untuk mengurangi jumlah aparat negara. Mungkin keamanan lokal terlalu mahal dan kerap berperan sebagai pendulang tambang di luar kontrol manajemen.

Pemogokan dipicu oleh penolakan perundingan oleh manajemen. Manajemen berkilah bahwa terjadi dualisme kepemimpinan di tubuh Pimpinan Unit Kerja Serikat Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK KEP SPSI) antara pengurus pengganti antarwaktu (PAW) dan pengurus hasil Musyawarah Unit Kerja (Musnik). Anehnya, selain menolak berunding, manajemen pun memecat sepihak pengurus hasil Musnik, yakni Sudiro (Ketua Umum), Albar Sabang (Sekretaris), Karolus Kameubun (Bendahara Umum), Virgo H. Solossa (Ketua Bidang Organisasi), Supardiyanto (Bendahara-1) dan Juli Parorrongan (Ketua Bidang Kesejahteraan). Meski belum ada putusan pengadilan tentang status PHK tersebut, upah mereka dihentikan. Peristiwa tersebut disusul oleh dirumahkannya enambelas buruh lainnya. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 melarang pemecatan sepihak, apalagi kepada pengurus yang menjalankan mandat untuk berunding dan Undang-Undang Kebebasan Berserikat Nomor 21 Tahun 2000 pun melarang perusahaan mencampuri urusan internal organisasi. Namun, pihak perusahaan seolah mengangkangi hukum. Wajar jika para buruh menggunakan haknya untuk mogok kerja. Perundingan yang seyogyanya memperjuangkan kepentingan buruh dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) untuk periode 2011-2013 diwarnai oleh perbuatan melawan hukum oleh manajemen.

Perbandingan dengan Perusahaan dalam Group FCX
2010

Komoditi	Amerika Utara		Amerika Selatan		Africa		Indon
	Prod.	Sale	Prod.	Sale	Prod.	Sale	Prod.
Tembaga (Cu) – Juta Lb	1,067	1,085	1,354	1,335	265	262	1,222
	$3.42 / Lb		$3.68 / Lb		$3.45 / Lb		$3.69 /
Emas (Au) Ribu Oz	-	-	93	93	-	-	1,786
	-		$1,263 / Oz		-		$1,271
Perak (Ag) Ribu Oz							
Molybdenum / Cobalt (mo/co) – Juta Lb	25		7		20	20	-
	?				$10.95		?
BIAYA PRODUKSI	$1.24		$1.15		$0.90		(-$0.0

Sum: Tabloidjubi.com

Lebih dari satu semester protes itu berlangsung. Akhirnya, 14 Desember lalu, manajemen menyepakati peningkatan upah dasar sebesar 24 persen pada tahun pertama dan 13 persen di tahun kedua. Perusahaan pun berjanji akan memberikan peningkatan manfaat, seperti tunjangan perumahan, bantuan pendidikan, dan

tabungan pensiun. Per Februari 2012, Presiden Direktur PT FI Armando Muhler diganti oleh Rozik B. Soetjipto. Entah apa maksud pergantian ini. Pastinya, Soetjipto adalah orang lama, yang sama-sama menikmati kekayaan dari bumi Papua tanpa memedulikan kondisi kerja buruh. Soetjipto pernah menjabat Direktur Jenderal Pertambangan periode 1998-1999, pernah menjadi Menteri Pekerjaan Umum, pada pada 1999-2000 dan komisaris PT FI pada 2000.

Pada dasarnya, hasil kesepakatan di atas masih jauh dari tuntutan buruh dan cenderung merugikan, terutama buruh yang berada di bawah manajemen perusahaan-perusahaan subkontrak. Kesepakatan yang akan dituangkan dalam PKB tersebut tidak memiliki kekuatan hukum untuk buruh yang berada di subkontrak. Di Freeport, kasus ini menegaskan bahwa buruh-buruh *outsourcing* dalam kondisi rentan, di mana hubungan kerjanya kabur dan pemaknaan terhadap "kerja" pun kian tidak pasti.

Pemogokan di bumi Amungsa sempat membuat PT FI lumpuh, di mana perusahaan mengumumkan kondisi *force majeure,* bahkan perusahaan raksasa sejenis turut "membujuk" PT FI agar tidak memenuhi tuntutan upah buruh supaya pemogokan dan kenaikan upah tidak diikuti oleh buruh lain di Newmont, ExxonMobil, Cepu, BP, Chevron, dan sebagainya. Namun, kalangan buruh tampak tidak berdaya menghadapi tekanan-tekanan yang terus-menerus menimpa mereka. Untuk itu, kita akan melihat faktor-faktor apa yang turut melemahkan pemogokan buruh? Pelajaran apa yang dapat dipetik dari pemogokan buruh Freeport?

Sedari awal, pemogokan dihalangi dengan alasan bahwa PT FI merupakan obyek vital nasional, pemogokan tidak sah, penghalang-halangan dengan berbagai cara sadis. Seperti, mendatangi anak dan istri buruh agar membujuk suami mereka berhenti mogok, diancam keluar dari Tembagapura, pemecatan sepihak, menciptakan konflik horizontal, merekrut tenaga kerja kontrak untuk menggantikan pemogok. Di PT KPI (Kuala Pelabuhan Indonesia), perusahaan kontraktor PT FI, 18 pengurus organisasi dipecat, 100 buruh dirumahkan, sedangkan 400 orang lainnya diharuskan menandatangani surat kesediaan bekerja dan tidak akan terlibat mogok. Peserta yang mogok pun upahnya tidak dibayar. Akibatnya, mereka terpaksa meminjam uang kepada tetangganya atau pada rentenir. Tidak sedikit pula buruh harus menunggak pembayaran uang sekolah anaknya dan uang sewa kamar kos atau kontrak rumah. Bahkan, Polres Mimika, Papua mendakwa pemogok dengan pasal tindak pidana penghasutan, pengrusakan, pencurian, dan mengganggu kepentingan umum. Tekanan terhadap pemogok dilakukan pula melalui teror berupa penembakan misterius. KontraS mencatat, selama pemogokan terjadi 11 kali peristiwa penembakan dengan mengorbankan 9 orang tewas (7 buruh PT FI dan 2 penambang tradisional). Anehnya, pelaku penembakan tersebut tidak sanggup diusut oleh aparat berwenang.

Tekanan dan kriminalisasi terhadap buruh membuka kembali diskusi tentang karakter negara postkolonial yang melucuti fungsinya, sekaligus menempatkan diri sebagai pelaku utama perampasan hak dasar rakyat (Alavi, 1982; Anderson, 1983; Budiman, 1985). Hal tersebut dapat dilihat dalam sejumlah sistem pengupahan dan sistem ketenagakerjaan, yang memberikan kelonggaran luas kepada perusahaan dan menekan upah sebagai keunggulan komparatif. Sementara berbagai pelanggaran peraturan mengalami pembiaran yang berkepanjangan. Bagi PT FI, sistem pengupahan yang tersedia merupakan aturan maksimum, yang harus diterima oleh kalangan buruh. PT FI menekan aksi buruh dengan menggunakan aparat negara dan berlindung dalam alasan-alasan hukum. Tampak sekali persoalannya bukan sekadar penegakkan hukum, tapi substansi hukum yang tidak menguntungkan masyarakat umum.

Konflik antara buruh dengan manajemen PT Freeport bermula dari mengajukan perubahan konsep pengupahan. Awalnya buruh mengajukan penawaran paket renumerasi untuk level F1 hingga Level 3 sebesar 35 dolar AS per jam hingga 200 dolar AS per jam. Penawaran ke dua diturunkan menjadi 30 dolar AS per jam – 100 dolar AS per jam. Penawaran final yang diajukan adalah 17,5 dolar AS per jam – 43 dolar AS per jam. Tawaran tersebut didasarkan pada keuntungan perusahaan, masa jabatan dan perbandingan upah buruh di negara lain dengan perusahaan yang sama. Selama ini buruh PT FI 1,50 dolar AS per jam-3,50 per jam atau hanya 0,34 persen dari keuntungan perusahaan. Di Amerika Utara misalnya, Freeport mengeluarkan upah 1,4 sen dari tiap 1 dolar AS keuntungan perusahaan, sementara di Kongo 0,98 sen dari setiap 1 dolar AS. Lipatan keuntungan yang diraih perusahaan tambang dapat ditelusuri sejak 2000, ketika emas diburu investor akibat melemahnya nilai dolar serta meningkatnya permintaan logam untuk industri di China dan India. Pada November, Dewan Emas Dunia mencatat permintaan global untuk emas naik 6 persen menjadi 1.053,9 ton. Selama 2011 seluruh bank sentral di dunia menambah cadangan emasnya hingga tiga kali. Sementara emas diperlukan untuk menjaga keseimbangan devisa negara, konsentrat tembaga diincar perusahaan-perusahaan alat komunikasi, elektronik, dan pengadaan listrik.

Sementara itu, PT FI bertahan dikonsep pengupahan persentase. Manajemen menawarkan kenaikan 16 persen, kemudian 20 persen dan terakhir menjadi 22 persen. Sebenarnya, PT FI tidak memiliki argumentasi kuat untuk menolak kenaikan upah, namun berhasil membentuk opini yang disebarkan melalui berbagai media, seperti http://www.ptfi.com/. Demikian pula hampir seluruh media massa umum seperti harian *Cenderawasih Pos* dan *Radar Timika*, *Antaranews*, *Kompas*, *Tempo,* dan *Media Indonesia* turut memojokkan aksi buruh. Akibatnya, perdebatan mengenai konsepsi pengupahan hampir tidak muncul, kecuali berita-berita tentang tuntutan kenaikan upah yang berlipat-lipat, pemogokan yang cenderung anarkis, dan tudingan bahwa pemogokan memiliki kaitan dengan pemerdekaan Papua dari Indonesia.

***

Ada sejumlah opini yang yang mengemuka ketika pemogokan berlangsung. Di antaranya pihak yang mengatakan bahwa pemogokan buruh berkaitan dengan ketidakmampuan dan ketidakmauan perusahaan untuk membagi keuntungannya kepada negara dan perluasan kesempatan kerja. PT FI membantah tuduhan tersebut dengan mengeluarkan sejumlah dokumen tentang pembagian hasil, penyerapan tenaga kerja, pembagian CSR melalui program *community development*, pendirian sekolah menengah dan sekolah tinggi. Per 2011 diakui bahwa deviden dan pajak PT FI sebesar 2 miliar dolar AS dan menyumbang 96 persen PDB Kabupaten Mimika dan mengaku telah mengeluarkan sebesar 137 juta dolar AS untuk program dana sosial (*Corporate Social Responsibility*-CSR). Jumlah deviden dan CSR yang dikumpulkan dari bumi Papua melalui keringat buruh, diklaim sebagai milik perusahaan.

Jika tidak dikatakan berpihak, Pemerintah Indonesia tidak memiliki keprihatinan terhadap hak-hak buruh Freeport, kecuali pada uang yang dikumpulkan PT FI. Karenanya ketika kasus Freeport mencuat Pemerintah malah membahas rencana renegosiasi kontrak karya kepada 76 PKP2B (Perjanjian Karya Pengusahaan Pertambangan Batu Bara) dan 42 Kontrak Karya (KK). Dorongan untuk melakukan renegosiasi dilandasi oleh kenyataan bahwa royalti yang diterima terlalu kecil, sekitar 1 sampai 3 persen. Angka tersebut lebih kecil dibandingkan negara lain yang memberlakukan 6 persen untuk tembaga dan 5 persen untuk emas dan perak. Kata ICW selama 2002-2010 dengan mengacu pada kontrak karya 1991, terjadi kekurang an royalti sebesar 176,884 juta dolar AS.

Hubungan Pemerintah Indonesia dengan PT FI dapat ditelusuri sejak 1976, ketika Undang-Undang Penanaman Modal Asing Nomor 1 disahkan. Soeharto mengatakan bahwa PT FI adalah pelopor modal asing di Indonesia dengan diberikan kelonggaran fiskal antara lain, *tax holiday* selama tiga tahun pertama setelah mulai produksi. Selama 7 tahun Freeport hanya dikenakan pajak sebesar 35 persen. Setelah itu, pajak yang dikenakan meningkat menjadi sekitar 41,75 persen. PT FI menambang pertama di Gunung Ertsberg (1967 sampai 1988), Grasberg (1988-sekarang), dan diikuti oleh penambangan bawah tanah atau Intermediate Ore Zone (IOZ), Deep Ore zone (DOZ), Deep Ore Mine (DOM). Total konsesi lahan yang dinikmati seluas 2,6 juta hektare. Melalui KK Pemerintah Indonesia dijanjikan deviden melalui royalti dan pajak. Kontrak Karya pun memberikan kewenangan kepada PT FI untuk melakukan penelitian, menambang, mengolah, dan memasarkan. Namun, melalui KK pula pemerintah tidak mampu mengendalikan kegiatan perusahaan dan tidak dapat mengetahui secara pasti jumlah produksi maupun keuntungan perusahaan.

Pembukaan tambang di bumi Papua menandai penghancuran tenaga produktif masyarakat Papua. Hanya sampai 1995-an perusahaan melibatkan orang lokal untuk bekerja. Di Pegunungan Grasberg perusahaan mulai mengalihdayakan pekerjaannya kepada perusahaan lain dan mendatangkan tenaga kerja terampil dari luar dengan teknologi tinggi. Tercatat sekitar 20 unit usaha kontraktor yang bekerja untuk PT FI.

Di antaranya, PT Trakindo Utama (anak Perusahaan Caterpillar), PT Sandvik SMC, PT United Tractor, PT Pontil, PT Rucementation (RUC), PT PJP, PT Redpath Indonesia, PT Pangansari Utama, PT Buma Intinaker, PT Sanggar Sarana Baja (SSB), PT Inamco Varia Jasa, PT Jasti Pravita, PT Srikandi, PT Cummins, PT JDA Harsono, PT Tivatama Strukturindo, PT Osato, PT SAS, PT Securicor dan KPI. Pada masa pemogokan, perusahaan-perusahaan tersebut menyuplai tenaga kerja kontrak untuk mengganti buruh yang mogok. Pada 2008 lalu, PT FI pun sempat mengumumkan kondisi efisiensi dengan mengurangi berbagai fasilitas dan tunjangan untuk buruh di level operator. Di perusahaan subkontraknya, PT Redpath Indonesia sekitar 75 orang tenaga ahli dikurangi dan 247 buruh dipecat sepihak.

Selama PT FI beroperasi buruh lokal dan Papua didiskriminasikan dari segi upah maupun fasilitas dengan tenaga kerja asing. Khusus buruh Papua, mereka kerap dipekerjakan di bagian yang merendahkan martabatnya, seperti menyapu jalan dan lapangan penerbangan. Itu pun diupah Rp40 per jam atau kadang-kadang hanya dibayar dengan barang kelontong seperti kornet, rokok, dan tembakau (Garnaut dan Manning, 1998). Kepongahan PT FI semakin meninggi ketika mengaku berkontribusi menyelenggarakan program persiapan tenaga kerja bagi warga asli Papua berupa Program Pengembangan Sarjana Baru dan Program Magang pada Institut Pertambangan Nemangkawi pada 2003. Saat ini, dari 22 ribu total orang yang bekerja, 98 persennya adalah warga negara Indonesia dan 28 persennya asal Papua. Buruh-buruh di divisi operasi bekerja di ketinggian 4.600 meter dari permukaan laut dan cuaca yang berubah-ubah antara curah hujan yang tinggi dan hawa dingin yang ekstrim, yang bekerja rata-rata 12-14 jam per hari. Hal tersebut belum menghitung ancaman dan bahaya lainnya berupa teror penembakan misterius. Sebuah informasi mengatakan, setiap tahun diperkirakan selalu ada buruh yang meninggal mendadak karena terpapar bahan-bahan kimia berbahaya dan mengalami stress akibat kerja.

Jumlah tenaga kerja asing di PT FI 172 orang. Diduga jumlah TKA lebih besar mengingat PT FI memiliki pesawat dan lapangan terbang serta pelabuhan sendiri. Keluar-masuknya TKA diperkirakan sulit diketahui oleh imigrasi, apalagi oleh Disnakertrans. Kita tidak mendapat informasi berapa jumlah upah yang didapat oleh TKA, namun didugan kuat dibayar mahal. Menurut Bank Indonesia, pada 2009 saja upah TKA setingkat manajer adalah Rp 25 – 50 juta. Bagi orang asing yang menjabat direktur bisa menerima gaji Rp 50 – 75 juta per bulan, bahkan di beberapa bidang bisa sampai Rp 75 – 100 juta per bulan. Selain gaji, ada tunjangan lebih dari Rp 50 juta per bulan. Di sektor konstruksi, pertambangan dan migas, mereka bisa memperoleh di atas Rp 125 juta ditambah beragam tunjangan jabatan.

PT FI merupakan perusahaan padat modal berteknologi tinggi. Serapan tenaga kerjanya pun sangat rendah. Jenis industri ini, menyebabkan perusahaan tidak memiliki kepentingan menaikkan upah buruh karena konsumen utamanya berada di luar negeri dan di saat bersamaan menghasilkan produksi yang berlimpah. Sejak 1967 hingga 2010, PT FI telah menghasilkan 7,3 juta ton tembaga dan 724,7

juta ton emas. Per 2011, cadangan bijihnya sebanyak 2,6 miliar ton. Secara kasar, cadangan tersebut dapat menghasilkan 2,418 ton emas. Jika harga emas Rp550 ribu per gram, maka nilai cadangan tersebut Rp 1.329 triliun. Hampir setara dengan jumlah APBN 2012 Rp1.435 triliun. Aliran keuntungan PT FI telah menyumbang 50,75 persen dari total pemasukan Freeport McMoran Copper & Gold Inc. (FCX). FCX adalah pemilik saham terbesar PT FI (81,28 persen), yang bertempat di kota Houston. Saham lainnya dikuasai oleh PT Indocopper 9,36 persen, dan Pemerintah Indonesia 9,36 persen. Selain di Indonesia, FCX beroperasi di empat belas negara, di antaranya Kongo dan Amerika Utara. Dengan kata lain, buruh Freeport adalah salah satu penopang cadangan devisa Amerika Serikat. Sejak 1988, saham FCX terdaftar di New York Stock Exchange (NYSE). Dalam konteks ini, pendefinisian PT FI sebagai obyek vital nasional sangat tidak masuk akal.

Ada pula keyakinan bahwa pemogokan memiliki kaitan langsung dengan predikat Otonomi Khusus Otsus (Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001) yang belum berjalan maksimal. Namun, sejak dikeluarkannya UU Otonomi daerah dan UU Otonomi Khusus Gubernur Provinsi Papua telah mengeluarkan 11 kuasa pertambangan baru dengan total luas 355.000 hektare. Per 2011, jumlah penanaman modal asing di Papua naik 26 persen dari tahun sebelumnya. Di Kabupaten Mimika saja, terdapat 35 perusahaan asing yang bergerak di berbagai bidang.

Renegosiasi KK maupun Otsus berlandaskan pada keyakinan bahwa negara tidak memiliki kemampuan untuk mengelola sumber daya alam secara mandiri. Maka, didatangkanlah sejumlah investasi asing dalam bentuk modal, teknologi dan tenaga kerja terampil dari negara maju. Mengingat buruknya pengelolaan pertambangan dan politik anggaran, renegosiasi maupun Otsus diragukan akan memberikan manfaat luas. Pengalaman beroperasinya PT FI dan beroperasi perusahaan asing di Papua memperlihatkan keadaan sebaliknya. Selama 42 tahun beroperasi, Freeport telah merusak Pegunungan Grasberg dan Ertsberg, mengubah bentang alam seluas 166 km persegi di daerah aliran sungai Ajkwa dan mengontaminasi sejumlah besar mahluk hidup. Selain itu, sebagian besar penduduk asli berada di bawah garis kemiskinan dan terpaksa hidup mengais emas yang tersisa. Penghancuran tenaga produktif dan kesenjangan kemiskinan ditandai dengan ditemukannya perkembangan penyakit HIV/AIDS di Papua. Menurut BPS, jumlah penduduk Papua yang berada di garis kemiskinan mencapai 944,79 ribu jiwa pada 2010, naik dari 2009 (761,62 ribu) jiwa. Jumlah pengangguran meningkat dari 53,6 ribu pada agustus 2010 menjadi 60,5 ribu jiwa pada Agustus 2011. Pengangguran di Papua tertinggi se-Indonesia menempati posisi ketiga setelah Nusa Tenggara Timur dan Bali. Tingkat kemiskinan Papua juga jauh melampaui rata-rata nasional sebesar 13,33 persen.

***

Pemogokan di tanah Papua terbilang lama dan terbesar sejak PT FI beroperasi, pada 1967. Bahkan, akan diukir sebagai mogok yang melibatkan massa

yang luas dalam gerakan buruh pasca-Soeharto di industri tambang padat modal, dan di luar Pulau Jawa. Aksi ini boleh dikatakan mengawali aksi-aksi besar di Bekasi, Jakarta, Batam, Nusa Tenggara Timur, Halmahera Tengah, dan Riau di tahun 2011 ini. Di sekitar Freeport pernah muncul aksi-aksi, yang dilakukan oleh mahasiswa, masyarakat adat dan organisasi nonpemerintah. Isunya pelanggaran hak manusia, kejahatan lingkungan, kemiskinan, dan menuntut PT Freeport tutup. Sayangnya, aksi-aksi tersebut jarang melibatkan buruh maupun kepentingan buruh di dalam perusahaan. Di dalam perusahaan pernah terjadi dua kali aksi. Misalnya, pada 1973 mantan buruh PT FI menuntut uang pensiun dan pencarian saham (*employee stock option*). Perjuangannya hingga Mahkamah Agung, DPR dan Komnas HAM, tapi kandas. Pada 2007 muncul aksi menuntut kenaikan upah dan mempersoalkan rekruitmen untuk buruh lokal. Aksi yang dipimpin oleh Serikat Tonggoi Papua ini melahirkan Departement Papuan Affair Development, sebuah departemen yang dimaksudkan menangani keluhan-keluhan buruh asal Papua. Ada beberapa aksi lain, seperti perjuangan Leman Story yang merasa dipalsukan identitasnya oleh PT FI dan subkontraktornya, PT Redpath Indonesia pada 2010. Di tahun yang sama, Wilson Epson May mempersoalkan pemecatan sepihak terhadap 33 orang buruh. Dua kasus tersebut dilakukan melalui jalur hukum. Aksi-aksi kecil lainnya pernah dilakukan pula oleh buruh keamanan, yang menuntut perbaikan dan keamanan kerja pada Maret 2011.

Kali ini, pemogokan tampak lebih terorganisasi dan memiliki energi yang kuat karena melibatkan buruh PT FI dan subkontraknya, asal Papua maupun non-Papua. Pemogokan pertama terjadi pada akhir Juni. Kemudian dilanjutkan pada September dan diperpanjang sampai pertengahan Januari 2012. Selama aksi berlangsung dukungan buruh maupun nonburuh semakin besar di Papua. Peserta mogok bertambah dari delapan ribu buruh hingga duabelas ribu buruh dari total buruh PT FI, 22 ribu orang. Dukungan pun datang dari tetua dan pemuda masyarakat adat seperti Suku Amungme, Kamoro, Damal, Nduga, Dani, Moni dan Ekari, termasuk Bugnegel atau Tuan Rumah. Solidaritas pun menggema dari Forum Dosen Peduli Universitas Cenderawasih. Sementara organisasi buruh dan organisasi nonpemerintah di Jakarta, Mojokerto, Jawa Timur, dan Yogyakarta berdemonstrasi mengecam ancaman kebebasan berserikat di tanah Papua. Aksinya dilanjutkan dengan "pengumpulan koin" untuk pemogok yang upahnya tidak dibayar. Beberapa serikat luar negeri, seperti United Steelworkers Amerika Serikat dan International Chemical Energy and Mining (ICEM) menyayangkan sikap PT FI dan represivitas aparat negara dalam menghadapi pemogokan. Sementara Occupy Phoenix dan Industrial Workers of The World di Amerika turut ambil bagian dalam aksi menentang kejahatan Freeport di Indonesia.

Tampak jelas bahwa pemogokan buruh disiapkan dengan baik. Peserta mogok melibatkan penambang tradisional, buruh kontrak maupun buruh tetap, menggalang aliansi luas dengan organisasi buruh dan organisasi nonpemerintah di luar Papua. Secara mandiri, PUK menyebarkan informasi pemogokan melalui internet, sebagai

alat kampanye. Perundingan pun dilakukan ke DPR RI, ke Komnas HAM, bahkan menyurati Presiden Yudhoyono. Di lapangan para buruh mengombinasikan bentuk-bentuk aksi sabotase, pawai, blokade dan pendudukan area kerja. Berkali-kali perusahaan menyeret kasusnya ke PHI, namun ditahan oleh buruh dengan "menggandeng" pemerintah dan parlemen.

Seperti diketahui, di media massa, juru bicara buruh fasih dengan data-data konkret—sebuah usaha yang jarang dilakukan oleh serikat buruh lain. Mereka mempreteli seluk-beluk perusahaan, jumlah produksi emas, perak dan tembaga, jumlah biaya, hingga detil pembelian mur, baut, dan rantai. Kemampuan tersebut, tampaknya, yang meng-*counter* pemojokan terhadap buruh oleh media massa maupun pihak berwenang.

Namun, kelebihan-kelebihan metode aksi buruh Freeport harus dikubur dengan lemahnya solidaritas dari gerakan sosial. Kurang lebih dua bulan solidaritas kepada Freeport berlangsung. Setelah itu, buruh Freeport seolah dibiarkan berjuang sendiri. Setelah pemogokan, arus balik perlawanan kepada buruh kembali mengemuka. Dalam keadaan tersebut, para buruh terancam di-PHK dan fungsi organisasi kian marjinal. Ketika tulisan ini dibuat, sekretaris organisasi sedang diproses hukum pidana dengan dugaan pemalsuan surat Dewan Perwakilan Rakyat Papua (DPRP). Penjerumusan kasus ini akan membuat para pengurus terlempar dari pekerjaan. Selain itu, manajemen masih mengeluarkan jurus lain berupa tindakan diskriminasi pembayaran upah jam kerja. Bagi yang mengambil cuti panjang sesuai anjuran perusahaan, upahnya tetap dibayarkan secara penuh. Sementara pemogok yang berasal dari perusahaan subkontrak upahnya tidak dibayar.

Keadaan di atas, dimungkinkan oleh sejumlah keadaan, di mana fungsi-fungsi organisasi antara level bawah dengan organisasi di atasnya acap kali tidak sejalan. Seperti diketahui, awal "kesuksesan" jajaran manajemen adalah memecah perbedaan pendapat di dalam organisasi, ketika belum disepakatinya kepemimpinan hasil Musnik dengan pengurus antarwaktu (PAW). Dalam hal ini kepentingan dan posisi anggota belum menjadi perhatian pimpinan organisasi di atasnya. Selain itu, tampak tidak ada upaya dari organisasi di atasnya untuk membantu memperluaskan dukungan dari organisasi lain di luar Papua. Sebagai tambahan, usaha pertambangan memiliki karakter berbeda dengan usaha manufaktur hilir baik dari segi kekuatan buruh maupun investasinya. Hal tersebut kembali mengingatkan kita tentang pentingnya perluasan pengorganisasian di luar Pulau Jawa di sektor nonmanufaktur serta penguatan solidaritas antargerakan sosial. Dalam konteks demikian, makna "nasionalisasi industri vital" maupun "penguatan industri dasar" akan memiliki kekuatan.

Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS) adalah organisasi non-pemerintah yang memfokuskan kerjanya pada penyediaan informasi tentang dinamika keserikatburuhan di Indonesia, tentang pola pengembangan organisasi, tentang modul-modul pendidikan, dan informasi untuk keperluan serikat buruh dalam melakukan advokasi dan kampanye.

LIPS memposisikan diri sebagai wadah komunikasi antar-aktivis serikat buruh, aktivis Organisasi Non-Pemerintah bidang perburuhan, intelektual dan akademisi dalam rangka merumuskan pemikiran-pemikiran inovatif untuk mewujudkan lahirnya gerakan buruh yang demokratis dan independen.

LIPS bercita-cita untuk mencapai kondisi di mana buruh yang merupakan satu elemen sosial dapat hidup sejahtera, bebas dari sistem kerja eksploitatif dan tidak adil, baik dalam hubungan jender maupun klas. Buruh mendapatkan kebebasan berorganisasi sebagai ekspresi politiknya yang hakiki dan mampu terlibat dalam proses pengambilan keputusan negara yang mempengaruhi nasib mereka. <

Jurnal Sedane, diterbitkan secara mandiri oleh LIPS dua kali setahun, merupakan wadah pengembangan pemikiran alternatif dalam rangka melahirkan wacana gerakan buruh di Indonesia. Lewat jurnal ini pengalaman dan pembacaan di lapangan direfleksikan, teori diaplikasikan, yang diharapkan dapat memancing diskusi untuk membuka jalan menuju lahirnya gerakan buruh yang demokratis dan independen.

Alamat Redaksi dan Sirkulasi:
LIPS (Lembaga Informasi Perburuhan Sedane)
Jl. Dewi Sartika No. 52F Bogor 16121 Indonesia

Tlp./Fax:
62-251-8344473

Email:
perburuhan.sedane@gmail.com

Situs Web:
http://www.majalahsedane.net/
Http://lips.majalahsedane.net/

No. Rekening:
BNI Bogor
7046379
a/n: Perkumpulan Sedane

Lembaga
Informasi
Perburuhan
Sedane

ISSN 0852-1239